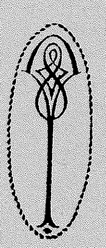
Die Angestellten der Genossenschaft

Von

Jakob Flach
Altverwalter des Konsumvereins Winterthur

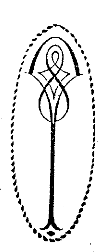


Die Angestellten der Genossenschaft

Von

Jakob Flach

Altverwalter des Konsumvereins Winterthur



Basel :: Buchdruckerei V. S. K. :: 1941

1. Stellung, Pflichten und Rechte.

Mag aus der Aufregung der Jahre, die wir durchleben, an neuen Formen der Gesellschaft, an neuen wirtschaftlichen Gebilden hervorgehen was immer, die genossenschaftliche Idee wird nicht untergehen. Ja, die eintretende Verarmung der Völker wird weiten Kreisen die Notwendigkeit des Zusammenschlusses zu gemeinsamer wirtschaftlicher Selbsthilfe erst recht zum Bewusstsein bringen. Das neue Streben nach Wohlstand und Gesittung wird die Menschen zu gemeinsamer Tat und gegenseitiger Hilfe veranlassen.

Der Glaube an die Genossenschaftsidee und die Überzeugung, dass sie sich auch in Zukunft allen Hindernissen zum Trotz durchsetzen werde, mögen es rechtfertigen, auch jetzt, in der Kriegszeit, wo alles Tun und Denken auf die Sicherung unseres Staates und die Erhaltung von Freiheit und Unabhängigkeit des Volkes gerichtet ist, fortzufahren mit der Prüfung der Grundlagen unserer Bewegung und der Mittel und Wege zu neuem Fortschritt in ideeller und materieller Beziehung.

Neben den wirtschaftlichen Aufgaben der Genossenschaften auf dem Gebiet der Warenvermittlung und -herstellung kommt dem Verhältnis zu dem im genossenschaftlichen Dienst stehenden Personal wachsende Bedeutung zu. Die Konsumgenossenschaft strebt eine gerechtere Wirtschaft an. An Stelle der kapitalistischen Profitwirtschaft soll die profitlose Gemeinwirtschaft treten. Diese Umstellung berührt auch das Personal. Beim privaten Arbeitgeber ist der Arbeiter das abhängige, oft ausgebeutete Mittel zur Erzielung von Gewinn. Bei der Genossenschaft steht er im Dienst einer Gemeinschaft, deren Mitglied er selber auch ist und für deren Zwecke er arbeitet.

a) **Zahl und Art.**

Die dem Verband schweiz. Konsumvereine (V. S. K.) angeschlossenen Genossenschaften beschäftigen 10,200 Personen, der V. S. K. selbst weitere 730, zusammen also

10,930. Das ist ungefähr 1 1/4 % der in Handel, Industrie und Gewerbe der Schweiz gegen Lohn beschäftigten Personen.

Diese 10,900 Beschäftigten bilden eine sehr gemischte Gesellschaft. Soweit Angaben erhältlich sind, kann man feststellen, dass ungefähr zwei Fünftel männlichen und drei Fünftel weiblichen Geschlechtes sind. Vom weiblichen Personal entfallen im Durchschnitt bei mehreren grossen Konsumvereinen 86 % auf das Verkaufspersonal, 11 % sind im Magazindienst und 3 % im Büro beschäftigt. Die männlichen Angestellten weisen alle möglichen Berufe auf: Büropersonal, andere gelernte Arbeiter wie Bäcker, Metzger, Käser, Küfer, Schuhmacher, Metallarbeiter, Buchdrucker, ferner angelernte und ungelernte Arbeiter verschiedener Stellungen.

186 Konsumvereine beschäftigen je nur eine oder zwei Personen, während die beiden grössten Verbandsvereine 600 bzw. 1900 Angestellte zählen. Über Stadt und Land, über alle Sprachgebiete, Konfessionen und Parteien verteilen sich die im Dienst der Konsumvereinsbewegung stehenden Personen. Unter solchen Umständen ist es kaum möglich, einheitliche Bedingungen für das Anstellungsverhältnis aufzustellen und für alle Genossenschaften und deren Bedienstete verbindlich zu erklären, wie das in einheitlichen Berufs- und Industrieverbänden der Fall ist. Wohl aber sollte eine einheitliche Einstellung von Verwaltungen und Personal der Konsumvereine zum Wesen des genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisses möglich sein.

b) **Vom Sinn der Arbeit.**

Der Mensch arbeitet, um seine Bedürfnisse befriedigen zu können. Er will Geld verdienen, um Lebensmittel für sich und seine Familie zu beschaffen, auch Kleider, Möbel und dergleichen, eine Wohnung oder die Miete dafür. Er will mit seiner Arbeit über das hinaus, was zum Leben unentbehrlich ist, noch etwas verdienen, um das Leben angenehm und lebenswert zu machen. Er will sich ein Vergnügen bereiten, ein Konzert oder das Theater besuchen, Bücher anschaffen, Reisen machen, Geschenke geben und andern Freude bereiten.

Die Arbeit wird also zunächst nicht getan, um Güter herzustellen oder zu verteilen, sondern um die eigenen Bedürfnisse und Wünsche zu befriedigen. Wohl ist die Arbeit im engeren Sinne auch Selbstzweck, indem sie der Erhaltung von Gesundheit und körperlicher Leistungsfähigkeit

dient. Ohne Arbeit verkümmern die körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Der Gesunde verlangt nach Beschäftigung. Sie ist dem Körper so notwendig wie der Schlaf.

Wenn die Arbeit den Kräften und Anlagen entspricht, so wird sie angenehm empfunden und gibt ein Gefühl der Befriedigung und des Wohlseins. Aber sie wird lästig und der Körper lehnt sich auf, wenn ihm übermässige Anforderungen gestellt werden, die Arbeit seine Kräfte übersteigt, die Arbeitszeit übermässig lang, die Umgebung, Luft und Licht ungünstig sind.

Wenn die gestellten Anforderungen zu schwer sind oder die Organe ganz einseitig beansprucht werden, so tritt die Ermüdung schneller ein, entweder als Erschöpfung der Muskeln oder als allgemeine Ermüdung. Mit zunehmendem Ermatten nimmt die Aufmerksamkeit ab und damit die Sorgfalt bei der Arbeit. Wer nur unter dem Zwang der Verhältnisse arbeitet, weder zu dem, was er vollbringt, noch zu seinem Vorgesetzten oder Arbeitgeber irgendwelche inneren Beziehungen hat oder Zuneigungen empfindet, dem wird die Arbeit zur Last. Leicht entstehen dann Reibungen und Konflikte, die sich nachteilig auswirken auf die Beteiligten wie auf den Erfolg der Arbeit.

c) **Die Arbeit in der kapitalistischen Wirtschaft.**

Der Unternehmer stellt Grund und Boden, Gebäude, Maschinen, Werkgeräte und Kapital, der Arbeiter seine Kraft gegen eine bestimmte Vergütung, den Lohn, zur Verfügung. Dieser Lohn wird entweder für eine bestimmte Zeit oder für ein bestimmtes Werkstück vereinbart und besteht in einem Zeitlohn oder einem Leistungslohn (Stücklohn, Akkordlohn) oder in einem gemischten Lohnsystem von Zeitlohn und einem zusätzlichen Lohn nach Leistung oder Umsatz.

Der Besitzer der Produktionsmittel wird auch Besitzer des fertigen Produktes. Er beschafft das Rohmaterial und verkauft das fertige Erzeugnis. Er rechnet zu den Kosten der Rohstoffe, der Löhne und der übrigen Aufwendungen einen Zins für das Betriebskapital und einen Gewinnzuschlag. Dieser ist grösser oder kleiner, je nach Marktlage und Konkurrenzverhältnissen und dient der Vermehrung des Reichtums des Besitzers der Produktionsmittel.

Auf diesen Gewinn, den durch Zusammenwirken von Besitz, Intelligenz und Arbeit entstandenen Mehrwert, hat der Angestellte keinen Anspruch, obwohl er mit Wissen und Können, Fertigkeit und Erfahrung den wichtigsten

Beitrag zur Fertigung des Erzeugnisses geleistet hat. Er ist losgelöst vom Werkstück, das er geschaffen oder zu dessen Fertigstellung er beigetragen hat. Gerechterweise gebührte dem Kapital, bestehend aus Anlagen, technischen Mitteln, Waren und Geld, eine angemessene Vergütung, der Zins, dem Bediensteten der Lohn, und was darüber hinaus resultiert, der Allgemeinheit, die durch Kauf und Verbrauch der Erzeugnisse — dem Endzweck alles Schaffens — den Mehrwert beigesteuert hat.

Der wachsende Reichtum ruft neuer Ausweitung der Produktion; neue Maschinen werden in Dienst gestellt, technische Fortschritte ausgenützt, leistungssteigernde Arbeitsmethoden eingeführt. Aber, weil die Arbeitslöhne nicht im gleichen Verhältnis steigen, kann die vermehrte Produktion vom Konsum nicht aufgenommen werden. Es müssen für den Absatz neue Märkte aufgesucht werden. Dort stossen die Exporteure aus verschiedenen Ländern zusammen. Es entsteht ein scharfer Konkurrenzkampf, und die Fälle sind gar nicht selten, wo der Kampf um Absatzgebiete in den Krieg ausmündet.

Das Profitmotiv hat grosse Werke ins Leben gerufen, Erfindungen angeregt und die Wirtschaft in Gang gehalten. Der Erwerbshunger hat Wissenschaft und Technik gefördert, hat Maschinen hervorgebracht, welche die Kunstfertigkeit des Menschen übertreffen, die tausend Hände ersetzen und gewaltige Kräfte entwickeln. Alles um mehr und bessere Güter herstellen zu können.

In diesem Jagen nach Gewinn durch Leistungssteigerung bildet der Lohn für die menschliche Arbeit den wichtigsten Punkt in der Preisberechnung. Darum wurden früher die Löhne derart gedrückt, dass sich die Arbeiterschaft zusammenschloss, um sich in gemeinsamem Kampf des Elends, in dem sie lebte, zu erwehren. Es entstanden die Gewerkschaften. In den gleichen Zeitraum fallen auch die Anfänge der Konsumvereinsbewegung. Richtet sich die gewerkschaftliche Tätigkeit vor allem auf die Erzielung höherer Löhne, so strebt die Konsumgenossenschaft danach, dem Lohn eine höhere Kaufkraft zu geben. Beide Bewegungen ergänzen sich in dem Bestreben nach Hebung der sozialen Lage des arbeitenden Volkes.

Am Widerstand der Gewerkschaften scheiterten die immer wiederkehrenden Versuche von Unternehmern und Industrieverbänden, durch lange Arbeitszeit und geringe Löhne den Anteil der Personalkosten herabzudrücken. In der nämlichen Absicht werden alle Errungenschaften der Technik ausgenützt, die Tourenzahlen gesteigert und das Arbeitstempo erhöht. Stoppuhr und Drill pressen höchste

Leistungen heraus. So wird im modernen Industriebetrieb die Aufmerksamkeit in höchster Spannung erhalten, die Nerven angestrengt und der Arbeiter zum Automaten gemacht.

Wohl gibt es Unternehmer, die sich die Fürsorge für Gesundheit und Wohlergehen des Personals angelegen sein lassen, in der Überzeugung, damit dessen Leistungsfähigkeit zu erhalten. Aber noch ist die Zahl derer nicht sehr gross, die einsehen, dass dem Vorteil des Betriebes durch Pflege der Arbeitskraft gedient ist, und sich die daherigen Aufwendungen bezahlt machen, ebenso gut wie der gute Unterhalt kostspieliger Maschinen sich lohnt. Alle Fürsorge ist im kapitalistischen System im Grunde eine Frage der Rendite. Das wollen allerdings noch viele Unternehmer nicht einsehen. Sie möchten ihren Gewinn einheimsen, ohne davon für die Erhaltung der Spannkraft der Arbeiter etwas aufwenden zu müssen. Wie man bei niedrigen Löhnen für die Arbeiter und hohen Preisen von den Konsumenten den Reichtum mehren kann, das ist die ganze Sorge solcher Arbeitgeber.

Besonders bei den unpersönlichen Aktiengesellschaften fehlt oft jedes soziale Verantwortungsgefühl. Da ist kein Raum für menschliche Erwägungen und Rücksichten. Da trifft man oft bei kleineren Unternehmungen bessere Verhältnisse. Der Inhaber fühlt sich verbunden mit seinen Arbeitern und nimmt Anteil an ihrem Wohlergehen. Solche Verbundenheit sichert gute Zusammenarbeit und entsprechenden Erfolg.

2. Der Konsumverein als Arbeitgeber.

Der Arbeiterfrage kommt in der Konsumgenossenschaft grosse Bedeutung zu. Oberflächlich betrachtet, unterscheidet sich die Stellung des Angestellten in der Genossenschaft nicht stark von der seines Kollegen in der Privatwirtschaft. Auch in der Genossenschaft besteht ein gegensätzliches Interesse zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter. Dieser wünscht bei hohem Lohn und kurzer Arbeitszeit nicht allzustreng arbeiten zu müssen. Die mit der Leitung betrauten Personen haben die Pflicht, durch sparsamen Haushalt gute Resultate zu erzielen, weshalb sie danach trachten, bei ortsüblichen Löhnen eine hohe und gute Arbeitsleistung zu erzielen. Dabei ist weniger die Lohnhöhe an sich entscheidend, sondern das Verhältnis des Lohnes zur Arbeitsleistung. Das heisst, dass exakte und gewissenhafte Arbeit eines höheren Lohnes wert ist als flüchtige Arbeit.

Neben den trennenden gibt es aber bei der Konsumgenossenschaft noch stärkere einigende Kräfte. In den Vorständen sind Leute aus den gleichen Kreisen tätig, denen die Angestellten angehören, so dass das wünschbare Verständnis für die gegenseitigen Ziele und Bestrebungen vorausgesetzt werden darf. Jedenfalls stehen sich nicht zwei feindliche Klassen gegenüber. Die Mitglieder der Genossenschaftsbehörden werden den Angestellten bewilligen, was sie für sich von ihren Arbeitgebern fordern, sofern der Verein die daherigen Lasten ohne Beeinträchtigung seiner Leistungsfähigkeit zu tragen vermag.

Nun gibt es, wie in der Mitgliedschaft, so auch in den Vorständen Leute, die ganz in der kapitalistischen Denkweise stecken geblieben sind und die in der Privatwirtschaft übliche Einstellung zur Arbeiterfrage auch in der Genossenschaft pflegen wollen. So werden etwa aus Kurzsichtigkeit Verbesserungen des Arbeitsverhältnisses abgelehnt, weil die Arbeiter in andern Betrieben es auch nicht besser haben. Oder es mag ein Arbeiter als Mitglied eines Organes seinen Berufskollegen im Konsumverein keinen höheren Lohn gönnen, als er ihn selber hat, und dergleichen Dinge.

Ist solche, der Missgunst entspringende Haltung eines Konsumvereins nicht würdig, so kann das Verhalten von Behördemitgliedern, die jeden Lohnkampf als berechtigt anerkennen und ohne Rücksicht auf die Folgen und die Tragfähigkeit der Genossenschaft alles bewilligen wollen, die Existenz des Vereins gefährden.

Auch der in einen Genossenschaftsvorstand gewählte Gewerkschafter hat in dieser Eigenschaft in erster Linie das Interesse der Genossenschaft wahrzunehmen. Er ist für seine Tätigkeit den Mitgliedern als Konsumenten verantwortlich und soll sich an diesem Ort pflichtgemäss nur von der Sorge um das Gedeihen des Konsumvereins leiten lassen.

Man mag es im einzelnen Fall bedauern, wenn die Genossenschaft gewissen Begehren nicht entsprechen kann; aber es ist wichtig, dass sie gesund und stark sei; denn auf weite Sicht wirkt ihre Tätigkeit doch im Sinne der Erfüllung gewerkschaftlicher Ziele. Wenn ihr dagegen zu viel zugemutet wird, so ist dieser Einfluss gebrochen, und die Beeinträchtigung ihrer nächstliegenden Aufgabe, der guten und preiswürdigen Versorgung der Konsumenten, benachteiligt vor allem die Arbeiterschaft in ihrer Gesamtheit. Und für diese Gemeinschaft als Ganzes ist die Konsumgenossenschaft da.

Selbstverständlich hat auch der Anspruch der Konsumenten eine Grenze dort, wo das Recht der Angestellten Anerkennung finden muss. Der Konsument darf nicht zum Ausbeuter an seinem Personal werden. Mangels anderer Anhaltspunkte entscheidet das Konkurrenzverhältnis darüber, wo der rechte Mittelweg zwischen den Ansprüchen der Konsumenten und denen der Angestellten liegt. Die Konsumvereine beherrschen noch einen kleinen Bruchteil der gesamten Wirtschaft. Sie müssen ihre Aufgabe erfüllen inmitten einer kapitalistischen Welt, deren Einfluss sie sich nicht entziehen können. Sie bestimmt, auch für die Genossenschaften gültig, Preis und Leistung und reguliert den Warenmarkt. So bleibt denn für die Konsumvereine ein sehr knapper Spielraum für Mehrleistungen an das Personal und gleichzeitige Einhaltung billiger Preise im Verkauf.

Als die Genossenschaften noch allein mit dem örtlichen Kleinhandel in Konkurrenz standen, war es leichter, diesem gegenüber grössere Vorteile zu bieten. Aber der Einbruch grosskapitalistischer Unternehmungen in das Gebiet des Kleinhandels, die auf die Spitze getriebene technische Rationalisierung und der jagende Arbeitsgang mit dem Ziele der Einsparung von Arbeitskräften und Löhnen nötigt die Genossenschaften zu sparsamster Betriebsführung. Arbeitskraft, Zeit und Geld müssen zu hohen Leistungen eingesetzt werden, wenn die soziale Gemeinschaft nicht ins Hintertreffen kommen soll. Die Hausfrauen entscheiden darüber, wer im Wettkampf bestehen und wer unterliegen soll. Ihre Überlegungen sind einfach. Verstandesmässig kaufen sie dort ein, wo sie für ihr Geld den höchsten Gegenwert erhalten, nach Menge und Güte der Waren. Unter welchen Arbeitsbedingungen diese hergestellt und dargeboten werden, fragen sie nicht; das liegt ihrer Sorge fern. In den seltenen Fällen, wo Sinn und Treue zum Konsumverein so gefestigt sind, dass trotz günstigerem Angebot der Konkurrenz dem eigenen Verein der Vorzug gegeben wird, darf man die gute Gesinnung nicht auf die Dauer ausnützen. Wenn der Konsumverein die Konkurrenz mit den besten kapitalistischen Geschäften nicht besteht, dann wandert die Kundschaft früher oder später ab, und es geht unweigerlich den Krebsgang. Man wird Personal entlassen müssen, das schlimmste Schicksal für die Betroffenen.

Ist die Konsumgenossenschaft erstarkt und der Konkurrenz überlegen, dann wird sie auch bereit sein, dem Personal Arbeitsbedingungen zu bieten, die besser sind als die in der Privatwirtschaft üblichen. Aber bis diese

Entwicklungsstufe erreicht ist, gilt es Mass zu halten mit Forderungen des Personals und Leistungen der Genossenschaft. Zwiefach ist die Aufgabe unserer Konsumvereine: eine pratkisch-geschäftliche Gegenwartspflicht und eine kulturelle Zukunftsmission.

Glücklicherweise muss die Konsumgenossenschaft nicht mit leeren Händen auf die Zukunft vertrösten. Sie leistet ihren Anhängern sofort praktische Dienste schon auf dem Weg zum Ziel. Indem sie wächst und ihren Aufgabenkreis erweitert, geht sie schrittweise dem Ziele näher.

a) **Die Leiter der Genossenschaft**

haben die Pflicht, alles vorzukehren, um die Tätigkeit fruchtbar und erfolgreich zu gestalten. Wenn der Konsumverein den Mitgliedern die Vorteile bieten soll, auf die sie Anspruch haben, gleichzeitig den Angestellten rechte Löhne und vielseitige Fürsorge angedeihen lassen will, dann müssen alle technischen und organisatorischen Massnahmen so getroffen werden, dass der Erfolg auf kürzestem Weg und mit dem geringsten Kostenaufwand erreicht werden kann.

Wer nicht von Hause aus über organisatorisches Talent verfügt, kann sich das nötige Wissen durch eigenes Studium erwerben. Eine reiche Literatur dieser Art steht dem strebsamen Betriebsleiter heute zur Verfügung. Neben der geschäftlichen Tüchtigkeit darf der Mann an der Spitze auch Kenntnisse auf dem Gebiet der Genossenschaftstheorie nicht vermissen lassen. Für aus der Privatwirtschaft hervorgegangene Männer wird es oft schwer sein, sich dem demokratischen Wesen der Genossenschaft anzupassen und sich darin heimisch zu fühlen.

Hier ist nicht ein selbstherrlich verfügender Prinzipal, sondern die Kundschaft ist das oberste Organ, das genossenschaftliche Volk. Es wählt seine Behörden und diese die Geschäftsleitung. Ihm haben sie Rechenschaft abzulegen über ihre Tätigkeit und den Erfolg des Betriebes. Die Angestellten sind gleichzeitig vollberechtigte Mitglieder. Es braucht guten Willen und genossenschaftliche Überzeugung, um eine derartige Organisation grösseren Umfanges, mit den vielgegliederten, aus dem Kreis der Mitglieder hervorgegangenen Selbstverwaltungsorganen mit gutem Erfolg zu leiten.

Menschenkenntnis, Geduld und Selbstbeherrschung sind vonnöten, um unter den Bediensteten ein gutes Zusammenarbeiten, ein gegenseitiges Helfen und Verstehen

zu erzielen. Wenn sich die Beteiligten, Vorgesetzte wie Arbeiter, bewusst sind, der Gemeinschaft zu dienen, wird es gelingen, in einträchtigem Zusammenwirken gute Leistungen zu erzielen.

Kapitalistische und genossenschaftliche Wirtschaft sind Gegensätze, die unvereinbar sind. Unsere Bewegung braucht führende Leute, die für die Genossenschaft einstehen und durch ihr Verhalten für sie werben. Darauf ist, neben den Anforderungen an berufliches Wissen und Können, bei der Anstellung von leitendem Personal besonderes Gewicht zu legen. Es schadet der Bewegung und fordert die Mitgliedschaft zur Kritik heraus, wenn Leute, aus gegnerischem Lager kommend, kapitalistische Gepflogenheiten in unsere Konsumvereine hineintragen.

b) **Demokratische Grundsätze**

bilden eine wichtige Grundlage der genossenschaftlichen Organisation und Verwaltung. Alle Mitglieder sind gleichberechtigt. Jedes Mitglied (jeder Haushalt) hat eine Stimme. Das Stimm- und Wahlrecht ist an die Person gebunden und nicht an die Kapitalbeteiligung. Mann und Frau sind gleichberechtigt, indem entweder der Mann oder die Frau die Mitgliederrechte ausüben kann; so steht der Frau auch das passive Wahlrecht zu.

Die Betriebsdemokratie kann nicht in einer Übertragung formaler Funktionen auf die Dienstorganisation bestehen. In unserm freien Genossenschaftswesen kann weder das Betriebsrätesystem in Betracht kommen, noch das, oft zu ihrem Unheil in Produktivgenossenschaften angewandte System der Wahl von Vorgesetzten durch die Arbeiterschaft.

Die Form des Zusammenwirkens muss es ermöglichen, die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgeber und Arbeiter mit denen der Genossenschaft in Übereinstimmung zu bringen. Das kann erreicht werden, indem den Angestellten in gewissem Maße ein Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird sowohl in Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, als auch in geschäftlichen Angelegenheiten, bei denen ihre Sachkenntnisse der Genossenschaft nützlich sein können. Wer mitzubestimmen hat, ist auch mitverantwortlich, und wessen Meinung angehört wird, der fühlt sich als Mitarbeiter und nicht nur als Untergebener. Der Angestellte wird das ihm entgegengebrachte Vertrauen lohnen durch vermehrtes Interesse am Gedeihen des Betriebes, der ja auch der seinige ist.

Es kommt wesentlich darauf an, wie der Arbeiter sich zu seinem Dienst einstellt, ob er nur gezwungen durch die Notwendigkeit des Broterwerbes die ihm lästige Pflicht erfüllt oder aber mit Freude daran geht. Das Bewusstsein, nicht für einen ihm innerlich fremden Unternehmer, sondern für die eigene Gemeinschaft zu arbeiten, gibt dem einsichtigen Angestellten ein Gefühl der Befriedigung. Seine Arbeit bekommt für ihn eine andere Bedeutung, er steht in einer inneren Beziehung zu ihr.

Das Problem der genossenschaftlichen Demokratie setzt guten Willen voraus und die Kunst der Menschenführung. Das Personal entstammt der gleichen Schicht wie die Mitglieder, es ist wie diese am guten Erfolg des Betriebes interessiert. Aber die Eigenschaft des Lohnempfängers überwiegt die des Verbrauchers. Er strebt deshalb in erster Linie nach guten Arbeitsbedingungen und hohem Lohn. Die daherige Belastung der Genossenschaft trifft ihn nur als ein Glied unter vielen. Das wiegt für ihn nicht stark, weshalb er in seinen Ansprüchen darauf auch wenig Rücksicht nimmt.

Der Konsument denkt kollektiv. Der Aufschlag von zwei Rappen auf das Kilo Brot oder den Liter Milch, der den einzelnen Haushalt kaum spürbar trifft, ruft öffentliches Aufsehen hervor. Es gibt Proteste und Auseinandersetzungen in der Presse. Aufgabe der Konsumgenossenschaft ist es, da auszugleichen, den rechten Mittelweg einzuhalten, den Angestellten etwas mehr zu geben, als es die Konkurrenz tut, und den Konsumenten ebenfalls einen Vorteil in Preis und Warenqualität zu bieten. Dass das nicht leicht ist, wurde schon gesagt. Es setzt gute Arbeitsleistungen voraus und eine äusserst sparsame Betriebsführung unter Ausnützung aller technischen und organisatorischen Hilfsmittel.

c) Der Angestellte als Mitarbeiter.

Weder die kaufmännische Tüchtigkeit, noch gute geschäftliche Einrichtungen vermögen Höchstleistungen zu erzielen, wenn es dem Personal am rechten Trieb, am fortschrittlichen Geist und an der freudigen Zusammenarbeit fehlt. Wer mit gutem Willen seinen Posten ausfüllt, wird Anerkennung finden und Erfolg haben. Wer aber nur recht und schlecht tut, was er muss, und auf eine Gelegenheit wartet, bis ein besser bezahlter Posten für ihn frei wird, dessen Hoffnung wird sich nicht erfüllen; denn jeder Aufstieg will verdient sein. Wer vorwärts kommen will, soll mehr leisten, als er gerade muss. Mit Augen-

dienerei nach oben ist es nicht getan. Aber der ernsten, überdurchschnittlichen Leistung wird die Anerkennung nicht versagt bleiben.

Ja, man muss an die Sache glauben, der man dient. Wer von der Güte der genossenschaftlichen Idee überzeugt ist, halte sie mit unerschütterlichem Glauben fest. Wir stossen immer wieder auf Unkenntnis, Gleichgültigkeit und Gegnerschaft. Das darf uns nicht entmutigen. Die Sache, der wir dienen, ist gut und gerecht. Was vorausgegangene Generationen begründet haben, müssen wir ausbauen.

Die Pioniere sind ausgestorben, die aus Leidenschaft für die Sache der Konsumenten Opfer brachten, Opfer an Arbeit, Leben und Eigentum. Die neue Generation geniesst den Vorteil aus dem, was geschaffen wurde; aber es fehlt ihr vielfach Kraft und Wille zur Verwirklichung der genossenschaftlichen Ziele und Postulate.

Wieder verlangen Zeit und Umstände Männer, die der Konsumgenossenschaft Bahn brechen gegen Widersacher verschiedener Art, ihr zur Anerkennung verhelfen und kämpfen für eine gerechte Wirtschaftsordnung.

Ist es in erster Linie Sache der führenden Kreise der Bewegung, den Kampf um die Geltung der Genossenschaften vorzutragen, so ist doch die Aufgabe der Angestellten dabei nicht minder wichtig. Jeder Posten hat seine Bedeutung, wer ihn recht und nach besten Kräften ausfüllt, dient der Sache. Eifer und Energie bringen Erfolg und Befriedigung. Wenn einmal etwas misslingt, nicht gleich mutlos werden, das nächste Mal wird es besser sein. Misserfolg regt zum Denken an, macht erfinderisch, zeigt bessere Verfahren, oft können kleine Hilfsmitel bessere Lösungen bringen. Die Freude an der Arbeit lässt Hindernisse überwinden. Man soll nicht immer den bequemsten Weg suchen, sondern schwierige Aufgaben mutig anpacken. Wer das nicht wagt und die Anstrengung scheut, wird nie selbständig. Auch der mittelmässig Begabte kommt im Berufe vorwärts und bringt es zu befriedigenden Leistungen, wenn er sich Übung und Ausdauer nicht verdriessen lässt. Aber man darf sich die Arbeit nicht von Neidern und Miesmachern verleiden lassen. Was man einmal als gut und wahr erkannt hat, soll man festhalten.

Der für das Gedeihen seines Konsumvereins eingenommene Angestellte wird Verbesserungsvorschläge zu machen haben und sie am rechten Ort melden. Alles ist im Fluss und nirgends die letzte Vollendung erreicht. Er wird das Gut der Genossenschaft achten und das ihm anver-

traute schonend behandeln, drohende Schäden abwenden oder zuständigen Ortes melden.

In der Genossenschaft darf der Arbeiter nicht mehr nach alter Väter Sitte behandelt werden, wo für geringe Fehler Bussen und andere Strafen verhängt wurden. Der genossenschaftliche Vorgesetzte geht den Ursachen der Fehler nach, sucht sie durch Belehrung zu vermeiden und gibt Anleitung, wie es besser gemacht werden kann. Die beste Betriebseinrichtung hat nur den halben Wert, wenn sie nicht mit Sorgfalt und Liebe behandelt wird. Ganz gleich verhält es sich mit den Angestellten. Sie leisten mehr und Besseres, wenn sie die verständnisvolle, anteilnehmende Gesinnung des Vorgesetzten spüren. Gute Leistungen soll er anerkennen. Ein Lob wirkt viel besser als ein strenger Befehl.

Man kann von einem Angestellten nicht volle Hingabe für seine Arbeit erwarten, wenn man nicht selbst für die Sache begeistert ist. Geringschätzung des Mitarbeiters bedrückt ihn und zerstört den Eifer zur Arbeit. Gerechte Würdigung des guten Willens schafft gute Stimmung, die Voraussetzung produktiver Arbeitsleistung.

Der Vorgesetzte soll es sich angelegen sein lassen, einen guten Geist im Betrieb zu pflegen. Die Angestellten werden den Ton aufnehmen, und ihre frohe Laune wird sich auf die Mitglieder übertragen. Dafür sind ja unsere liebenswürdigen Verkäuferinnen ausgezeichnet veranlagt. Ihr munteres Wesen wird leichter den rechten genossenschaftlichen Zusammenklang in der Gemeinschaft erwecken, als das ein trockener Vortrag vermöchte.

d) **Berufsbildung.**

Im neuzeitlichen Konkurrenzkampf hat nur das Unternehmen Bestand, das gute Arbeit preiswürdig leisten kann. Kapitalistische Unternehmer richten eigene Berufsschulen ein, weil die Erfahrung zeigt, dass nur gut ausgebildetes, tüchtiges Personal hochwertige Arbeit leistet. Die Existenz der schweizerischen Exportindustrie beruht zum grossen Teil auf der hochstehenden Art ihrer Erzeugnisse. Guten Arbeitskräften wird teures Material und kostspieliges Werkzeug anvertraut. Die gutbezahlte Arbeitskraft wird auf anspruchsvolle Arbeit konzentriert. Für Hilfsarbeiten sind billige Leute da. Wer was kann, ist geschätzt und recht bezahlt, der Ungelernte ist seiner Lebtag auf bescheidenste Lebenshaltung angewiesen. Er ist auch das erste Opfer von Schwankungen der Wirtschaftslage.

Ähnliche Arbeitsmethoden haben auch in der Warenvermittlung Eingang gefunden. Wenn die Konsumvereine nicht ins Hintertreffen kommen wollen, müssen sie der Personalausbildung noch mehr Aufmerksamkeit zuwenden. Für die Verkäuferinnen ist das Genossenschaftliche Seminar eine ausgezeichnete berufliche Bildungsanstalt. Aber, mit Ausnahme von Basel, hat nur ein Bruchteil der jugendlichen Verkäuferinnen Gelegenheit, sie zu besuchen. Die kantonalen Gewerbeschulen bilden einen teilweisen Ersatz; aber an die Verkäuferinnen im Konsumladen müssen andere Anforderungen gestellt werden. Sie sollen mit dem Wesen der Genossenschaft einigermassen vertraut sein und den Unterschied zwischen der profitwirtschaftlichen Schul-Lehre und den Grundsätzen der Gemeinwirtschaft kennen.

Die meisten unserer jungen Verkäuferinnen treten nach Jahren der Lehre und des Dienstes im Konsumverein ins Leben hinaus, werden Hausfrauen und Haushalts-Vorsteherinnen. Der Konsumverein hat ihnen viele nützliche Kenntnisse fürs Leben vermittelt. Er gab ihnen Einblick in einen grossen Haushalt und in das Geschäftsleben, hat ihnen Waren- und andere Kenntnisse praktischer und theoretischer Art beigebracht und ihnen Gelegenheit gegeben, Menschenkenntnisse zu erwerben. Sie, die einstigen Konsumverkäuferinnen, können die besten Werberinnen für die Konsumgenossenschaften sein. Sie werden es sein, wenn sie die Genossenschaftsidee erfasst haben und danach handelnd für andere ein gutes Vorbild sind.

Eine bemühende Beobachtung ist es aber, sehen zu müssen, wie ehemalige Verkäuferinnen als Hausfrauen ihre Einkäufe im privaten Konkurrenzladen machen. Sie haben die Genossenschaftsidee nicht erfasst oder sie ist ihnen nie beigebracht worden. Genossenschaftliche Schulung der jungen Leute ist eine gute Grundlage für die Werbung auch nach dem Austritt aus dem genossenschaftlichen Dienst. Sie lohnt sich.

Könnten kürzere, in den Kreisen draussen abzuhaltende Kurse dem schwerabkömmlichen Personal genügenden Ersatz für längere Kurse bieten? Würden Wanderlehrer und Berufsinstruktor dem Bedürfnis genügen? Würde Fernunterricht auf dem Korrespondenzweg den Zweck erfüllen und Anklang finden? Könnte ein monatlich oder vierzehntäglich erscheinendes Organ über berufliche und genossenschaftliche Dinge und Sprechsaal für das Personal dem beruflichen Können auf- und dem Mangel an genossenschaftlichen Kenntnissen abhelfen?

Die Arbeitsmethoden haben sich auf allen Gebieten verändert und vervollkommnet. Wer seine berufliche Fortbildung vernachlässigt und mit der Entwicklung nicht Schritt hält, darf sich nicht wundern, wenn er nicht vorwärts kommt in Stellung und Lohn.

Wenn man aus dem Eifer, mit dem sich das genossenschaftliche Personal in die Tätigkeit der Studienzirkel stürzt, einen Schluss ziehen darf auf dessen Bildungseifer, so fällt die Zensur für weite Kreise schlecht aus. Was soll man davon halten, wenn sich nach Aufforderung im «Genossenschaftlichen Volksblatt» und persönlichem Einladungszirkular an alle Angestellten nur zwei Prozent des Personals zur Teilnahme melden?

Die Metallarbeitergewerkschaft veranstaltet Vorträge über berufliche Fächer und wirtschaftspolitische Fragen; sie beteiligt sich bei der Organisation von Berufslagern und Umschulungskursen usw. Die Typographia hält Fachkurse ab über verschiedene Zweige des technischen Berufes. Exkursionen und Führungen heben die Kenntnisse der wissensdurstigen Kunstjünger. Im Rahmen der Gewerkschaft besteht der Bildungsverband schweiz. Buchdrucker, der vieles leistet für angehende und ältere Berufsangehörige; Wettbewerbe werden veranstaltet und Kurse abgehalten. Ausser dem wöchentlichen Gewerkschaftsorgan, der «Helvetischen Typographia», gibt der Typographenbund zur Förderung der Berufsbildung die technisch und künstlerisch vorbildlichen «Typographischen Monatsblätter» heraus und lässt sich das jährlich 50,000 Franken kosten. All diese grossen Leistungen — die nur als Beispiele dafür erwähnt werden, was auf andern Gebieten zur beruflichen Ausbildung getan wird — erfolgen auf eigene Kosten der Beteiligten und ihrer Fachvereine. Unsere Studienzirkel kosten die Teilnehmer nichts. Das Genossenschaftliche Seminar verlangt kein Kursgeld, verpflegt die Besucher unentgeltlich und stellt ihnen Wohnung frei zur Verfügung. Es fehlt also nicht an ausgezeichneten Gelegenheiten zur genossenschaftlichen Bildung und nicht am guten Willen seitens des V. S. K. und der Leitung des Gen. Seminars, Herrn Dr. B. Jaeggi, wohl aber am rechten Eifer und am Vorwärtsstreben besonders der jüngeren Kreise, sieht man doch an den Seminarkursen viele Männer und Frauen in mittleren und höheren Jahren und, im Verhältnis dazu, wenig junge Leute.

Ist es der leidliche Wohlstand, in dem wir leben, der unser Streben lähmt und uns nicht spüren lässt den Drang zur Selbsthilfe und zur rechten Ausrüstung dafür?

So eigensinnig widersprechend ist der Mensch:
zu seinem Vorteil will er keine Nötigung,
zu seinem Schaden leidet er jeden Zwang. Goethe.

Unsere Zeit hat, im Vergleich zu Umfang und Inhalt der Genossenschaftsbewegung, zu wenig mutige Bekenner draussen im Lande, welche die Kenntnis des Wesens der Gemeinwirtschaft verbreiten und deren Grundsätze in ihren Unternehmungen auch praktisch durchführen würden. Möge sich dafür die Jugend mit zukunftsfrohem Eifer einsetzen.

Besondere Bedeutung kommt auch der Ausbildung des kaufmännischen Personals zu. Aus seinen Reihen sollen die Leiter unserer Konsumgenossenschaften hervorgehen. Kaufmännische Unterrichtsanstalten aller Stufen bis zur Hochschule gibt es zur Genüge. Aber die höheren Fach- und Handelsschulen stehen ausschliesslich auf dem Boden kapitalistischer Profitwirtschaft. Deshalb drängen sich die von diesen Instituten Ausgebildeten nicht sonderlich zu den Genossenschaften. Selten nur werden sie überzeugte Genossenschafter, wohl aber tragen sie oft kapitalistischen Geist in unsere Organisationen hinein.

Es ist deshalb zu wünschen, dass der Heranbildung von leitenden Angestellten aus genossenschaftlichem Holz alle Aufmerksamkeit geschenkt werde. Ein guter Anfang ist mit dem Vierteljahreskurs 1939 am Genossenschaftlichen Seminar gemacht worden. Auf diese Weise gelöst, bildet auch die Kostenfrage kein grosses Hindernis mehr.

e) **Verantwortung.**

Der Mann in der Fabrik, der bei der weitgehenden Arbeitsteilung nur immer ein Teilstück zu fertigen oder einige Handgriffe am laufenden Band in ewigem Einerlei zu tun hat, kennt nicht das Endergebnis seiner Arbeit, hat deshalb auch keine Beziehungen zu ihr und ist für sie nicht verantwortlich.

Anders in der Konsumgenossenschaft. Jede Person, in welcher Stellung immer sie tätig sei, erkennt Zweck und Ziel ihrer Tätigkeit. Sie ist ein Teilstück im Dienst für die Gemeinschaft. Diese Beziehung zur Gesellschaft, in der man lebt, hält das Verantwortungsgefühl des Einzelnen wach. Es ist in der Genossenschaft besser ausgeprägt als in der Privatwirtschaft mit ihrer scharfen Scheidung zwischen Unternehmer und Lohnarbeiter, wo mehr trennende Spannung besteht als Anziehung und gegenseitige Verantwortung.

Man begegnet, auch in Kreisen genossenschaftlicher Arbeiter, noch öfters der Auffassung, die Genossenschaft sei, vom Standpunkt des Arbeiters aus betrachtet, nur eine andere Gesellschaftsform als die Aktiengesellschaft, weshalb in sozialpolitischen Fragen ihr gegenüber weder taktisch noch ideell eine andere Haltung einzunehmen sei. Dabei wird der wesentliche Unterschied übersehen, dass nämlich Zweck der Aktiengesellschaft ist, Gewinn zu erzielen zugunsten der kleinen Zahl von beteiligten Kapitalisten auf Kosten des Personals im Betrieb und auf die der Verbraucher der Erzeugnisse; während in der Konsumgenossenschaft kein Gewinn gemacht wird, der Betrieb ganz auf gemeinsame Rechnung und Verantwortung der Mitglieder geführt wird und jede Ausbeutung ausgeschlossen ist. Diesen gegensätzlichen Verhältnissen entsprechend ist auch die Stellung des Personals zur Genossenschaft und seine Verantwortungspflicht eine ganz andere.

Dass die Angestellten der Genossenschaft die Mitgliedspflichten gewissenhaft erfüllen und ihren Bedarf ausschliesslich bei ihrem Konsumverein decken, ist eine Selbstverständlichkeit. Nur vollständiger Mangel an Verantwortlichkeitsgefühl kann das als Zwang empfinden. Wie sollte man von den der Genossenschaft weniger nahestehenden Mitgliedern Treue verlangen können, wenn deren eigenes Personal es an der rechten Verantwortung dem gemeinsamen Unternehmen gegenüber fehlen liesse?

Infolge der vielseitigen Tätigkeit der Konsumvereine verteilt sich deren Personal auf die verschiedenen Dienste in kleinen Gruppen oder einzelnen Personen. Der Einzelne ist freier als in der Industrie, steht weniger unter ständiger Aufsicht und Kontrolle. Das bedingt ein grösseres Mass von Verantwortungsbewusstsein und Selbstkontrolle. Da steht nicht ständig ein Meister dabei, der Befehle erteilt und Anweisungen gibt, für ein gutes Arbeitstempo sorgt und dieses auf höchste Tourenzahlen steigert oder jede Bewegung mit der Stoppuhr kontrolliert. Der Angestellte in der Genossenschaft muss wissen, dass er für die Befreiung der Menschheit arbeitet, Ansporn genug, seine Aufgabe mit Interesse und Hingebung zu erfüllen.

In kleinen Konsumvereinen fehlt es oft an Vorgesetzten, welche die nötigen Dienstanweisungen geben könnten. Da ist es wünschbar, dass ihr neuer Magaziner in einem andern, gut organisierten Konsumverein Gelegenheit erhalte, sich einzuarbeiten, und dass die Ver-

käuferin womöglich vor Stellenantritt einen der viermonatlichen Kurse im Genossenschaftlichen Seminar besuche. Die Verantwortlichkeit der Verkäuferinnen ist gross, und die Anforderungen sind vielseitig. Die Zeit ist längst vorbei, wo irgendeine Frau oder Tochter hinter den Ladentisch gestellt wurde ohne alle Vorbildung, ohne Warenkenntnisse und ohne Übung im Rechnen usw.

Der Vorstand, der eine Verkäuferin wählt, ohne sich über deren Ausbildung und Eignung für den Beruf überzeugt zu haben, übernimmt eine grosse Verantwortung. Wenn dann Manko entsteht, was in solchen Fällen häufig eintritt, so ist der betreffende Vorstand mitverantwortlich. In kleinen Vereinen ohne eigenen Verwalter oder Magaziner-Verwalter haben die Verkäuferinnen auch schriftliche Arbeiten zu besorgen, Waren zu bestellen und dergleichen. Bei der vielseitigen Inanspruchnahme können Fehler um so leichter entstehen, ohne dass der Verkäuferin ein schuldhaftes Handeln oder Unterlassen nachzuweisen wäre.[1]

In grösseren Konsumvereinen, wo ein Berufsverwalter tätig ist und die Verantwortung für den Gesamtbetrieb zu tragen hat, muss unter den ihm gegenüber verantwortlichen Personen, Abteilungsleitern von Spezialgeschäften und dergleichen Posten die Verantwortung genau abgegrenzt werden. Damit können Unannehmlichkeiten vermieden werden.

Nur wenige Konsumvereine beschäftigen so viel Personal, dass sich ein besonderes Sozialamt empfehlen würde.[2]

f) **Rationalisieren.**

Dieses Fremdwort hat in weiten Kreisen der Arbeiterschaft keinen guten Klang. Das hat seinen Grund in der stärkeren Beanspruchung und Ausnützung der Arbeits- und der Nervenkraft als Folge der Rationalisierung, ferner in der Einsparung von Arbeitern und daheriger Arbeitslosigkeit.

In den ersten Jahrzehnten unseres Jahrhunderts ging eine Welle vielfach übertriebener Sparsucht durch die

---

[1]) Zum Studium empfohlen: Dr. Oskar Schär: «Inventurdifferenzen und deren Erledigung». Genossenschaftl. Volksbibliothek Nr. 17.

[2]) Interessenten sei die Schrift von Hugo von Haan empfohlen: «Wissenschaftliche Betriebsführung und Arbeitsverhältnisse in einem Schweizer Warenhaus».

kapitalistische Welt des Handels und der Industrie. Im kaufmännischen Büro verschwanden die dickleibigen Geschäftsbücher mit ihrem umständlichen Schreibwerk. An ihre Stelle trat die wortlose Kartei, die Rechen- und die Buchungsmaschine. Ungezählte Schreiberhände wurden entbehrlich. Im technischen Betrieb wird jede Arbeit zerlegt, jede Bewegung nach Sekunden gemessen, vereinfacht, beschleunigt, die menschliche Kraft in stetem Gleichmass einseitig beansprucht, des Arbeiters Seele eingeschachtelt und der Mensch zur Maschine verwandelt. Zweifellos ist diese Entwicklung eine wichtige Ursache der ungewöhnlich langen Wirtschaftskrise der dreissiger Jahre, deren sprechender Ausdruck die grosse, das Hunderttausend übersteigende Arbeitslosigkeit war.

Die Gegnerschaft gegen das Rationalisieren in Arbeiterkreisen hat also ihre guten Gründe. Aber im Betrieb der Konsumvereine hat diese ausgeklügelte Arbeitsweise nur langsam Eingang gefunden und sie hat sich in vernünftigen, auf den Menschen Rücksicht nehmenden Grenzen gehalten. Im Bürobetrieb wurden vereinfachte Arbeitsmethoden eingeführt. Etwa um 1910 fand das Loseblätter-System in der Buchhaltung Eingang. Im Verkaufsdienst brachten neuere Ladeneinrichtungen, elektrische Kaffeemühlen und dergleichen einige Verbesserungen. In den Warenlagern wurden die verschiedensten Systeme der Ein- und Ausgangskontrollen eingeführt, die meist das Gegenteil von Vereinfachung und Verbilligung brachten. Im Lieferungswesen wurden Versuche mit ein- und mit zweimaliger Belieferung der Läden in der Woche und mit täglicher Warenzustellung gemacht. Ein zweckmässiges Zusammenfassen des Speditionswesens verschiedener benachbarter Konsumvereine, zu einem Zeit, Kraft und Fahrzeuge gut ausnützenden Fahrplan ist durch die Thesen des V. S. K. von 1937 angeregt, aber praktisch nur an wenigen Orten verwirklicht worden.

Soweit beim jetzigen Stand der Organisation der schweizerischen Konsumvereine Betriebsvereinfachungen möglich sind, sollten sie unbedingt durchgeführt werden. Sie sind das beste Mittel, die Genossenschaft leistungsfähig zu halten und gleichzeitig dem Personal gute Arbeitsbedingungen zu gewähren. Solche Vorschläge sollten deshalb aus den Reihen der Angestellten selbst kommen. Der denkende Arbeiter sollte am besten selbst beobachten, wo vereinfacht, der Weg der Ware zum Konsumenten abgekürzt, die Zusammenarbeit verschiedener Dienstzweige verbessert und Leerlauf vermieden werden kann.

Der wissenschaftliche Mitarbeiter des Schweiz. Gewerkschaftsbundes schreibt: «Wenn der Arbeiter die Notwendigkeit der Verbesserung seiner Lebenshaltung bejaht, muss er deshalb auch die Rationalisierung bejahen.[1])

Im Warenhandel, wo nicht wie im Fabrikbetrieb neue Maschinen das Vielfache der Handarbeit leisten, sind Entlassungen kaum zu befürchten. So hat z. B. das Warenhaus «Globus» Ende 1934, nach der Neuorganisation der «wissenschaftlichen Betriebsführung», 300 Personen mehr beschäftigt als 1932.

Zweckmässige Arbeitsorganisation verbilligt den Betrieb und ermöglicht billige Preise. Damit geht eine Steigerung des Umsatzes Hand in Hand, so dass Personalentlassungen nicht zu befürchten sind. Wer heute nicht konkurrenzfähig ist, geht unter. Wer die Leistungsfähigkeit durch schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Löhne, lange Arbeitszeit ohne Ferien und soziale Fürsorge zu erhalten sucht, treibt Raubbau am Personal und wird den Zweck nicht erreichen.

Konkurrenzfähig bleiben bei guten Arbeitsbedingungen setzt gute Arbeitsleistungen, neuzeitliche, arbeitsparende Einrichtungen und wohldurchdachte Betriebsorganisation voraus. Nur auf diesem Weg ist der Vorteil der Mitglieder zu wahren, der gerechte Anspruch des Personals zu erfüllen und der Fortschritt der Genossenschaften sicherzustellen.

Kapitalistische Grossbetriebe konnten in den letzten Jahrzehnten hochkommen, weil sie von ihrer Gründung an alle technischen Fortschritte benützten, mit äusserster Rationalisierung den Betrieb billig gestalteten und mit knapper Preiskalkulation, mit wenigen Massenartikeln einen grossen Umsatz erzielen konnten. Ein im Laufe von Jahrzehnten organisch gewachsenes, ausgedehntes Unternehmen kann sich nicht von heute auf morgen umstellen. Rasche Änderung der Betriebsweise und weitgehender Ersatz von Angestellten durch technische Hilfsmittel würde grosse Verluste und eine scharfe Opposition zur Folge haben. Vom Konsumverein werden menschliche Rücksichten erwartet. Darum muss die Anpassung an die Forderungen der neuen Zeit mit dem Gang der Entwicklung erfolgen.

---

[1]) Dr. Max Weber: «Fragen der Rationalisierung». Kommissionsverlag der Genossenschaftsbuchhandlung Zürich.

Im Konsumvereinsbetrieb sind allerdings der Ausnützung mechanischer Hilfsmittel enge Grenzen gezogen. In der Warenvermittlung ist die gute Organisation des Dienstes und die Auswertung von Zeit, Arbeitskraft und Betriebsmitteln anzustreben. Die Arbeit soll sich fliessend abwickeln, die verschiedenen Abteilungen Hand in Hand arbeiten. Warten auf Fahrzeuge, Stocken vor dem Aufzug, Herumfragen nach Werkzeug, Suchen nach Formularen und hundert kleine Störungen hemmen den Ablauf der Funktionen, rufen Auseinandersetzungen und haben schädliche Reibungen und Zeitverlust zur Folge. Solchen Sand im Motorlager kann der Verwalter nicht immer sehen. Da ist es der verständige Genossenschafter im Arbeiter, der zum Rechten sieht und Schaden abwendet.

Zu solchen Rationalisierungsbehelfen im Konsumvereinsbetrieb gehören auch Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz, Ordnung mit Werkzeugen, Geräten und im Warenlager. Gute, helle, möglichst staub- und lärmfreie Arbeitsräume fördern gute Stimmung und Arbeit. Jede Person muss es sich angelegen sein lassen, den Erfolg der eigenen Tätigkeit und den des ganzen Betriebes zu heben, Arbeitshilfen auszudenken und auszunützen und Vorschläge für Verbesserungen zuständigen Ortes zu melden. Die Konsumvereine haben keinen leichten Stand. Im Einkauf sind keine grossen Vorteile mehr zu erzielen; denn auch die kleinen Detaillisten geniessen durch ihre Einkaufsverbände gleiche Preise wie die Konsumvereine. Die Mitarbeit von Angehörigen erspart ihnen Löhne und bringt in vielen Fällen zusätzlichen Verdienst, Vorteile, die den Genossenschaften abgehen. Die grossen Filialgeschäfte und Kettenladenfirmen suchen ihre Überlegenheit in schärfster Rationalisierung.

3. Genossenschaft und Gewerkschaft.

Es sind zwei Betrachtungen auseinanderzuhalten: Einmal die beiden Bewegungen und ihre Beziehungen zueinander und zweitens das Verhältnis zwischen dem einzelnen Konsumverein und seinem gewerkschaftlich organisierten Personal.

Konsumgenossenschaften und Gewerkschaften entstanden unter den gleichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen. Lange Arbeitszeit, geringe Löhne und hohe Lebensmittelpreise nötigten zum Zusammenschluss und zur gemeinsamen Abwehr der Ausbeutung von Ar-

beitern durch die Arbeitgeber und der Konsumenten durch die Händler.

Beide Bewegungen haben verwandte Ziele: Verbesserung der Lebenshaltung und Hebung der sozialen Lage. Die Gewerkschaft beschränkt sich darauf, dem Lohnarbeiter einen grösseren Anteil an dem durch seine Arbeit entstandenen Mehrwert zu verschaffen. Die Konsumgenossenschaft steckt ihr Ziel weiter, sie greift tätig ins Wirtschaftsleben ein, organisiert die Warenvermittlung auf neuer Grundlage und geht, je nach dem Wachstum der Bewegung, dazu über, gewisse Waren in eigenen Betrieben herzustellen. In schrittweisem Vorgehen will sie die Grundlagen der Wirtschaft umgestalten, soweit ihr Einfluss reicht, eine gemeinwirtschaftliche Ordnung der Dinge herbeiführen.

Zunächst ist es Aufgabe der Konsumvereine, ihren Mitgliedern den Bedarf für den Unterhalt der Familie gut und preiswert zu vermitteln, wodurch die Kaufkraft ihres Einkommens erhöht wird. Aber sie beschäftigt sich nicht mit den Verhältnissen, unter denen ihre Mitglieder ihr Einkommen verdienen. Das ist die Aufgabe der Gewerkschaften. So ergänzen sich Genossenschaft und Gewerkschaft. Diese schützt den Arbeiter vor Ausbeutung in seiner Eigenschaft als Produzent, jene ihn vor Übervorteilung als Konsument.

a) **Die Gewerkschaften der Arbeiter.**

In Arbeiterkreisen hoffte man lange Zeit, die gewerkschaftliche Tätigkeit durch die Gründung von Produktivgenossenschaften wirksam ergänzen zu können. Aber die in diese gesetzten Hoffnungen erfüllten sich nicht. Ihre Geschichte ist gekennzeichnet durch eine lange Reihe von Opfern und Misserfolgen. Was mit den Produktivgenossenschaften bezweckt wurde, das werden die Konsumgenossenschaften besser erfüllen, indem sie zuerst den Verbrauch organisieren und auf dieser Grundlage, im Sinne der Bedarfsdeckung, die Produktion aufbauen.

So ist die Konsumgenossenschaft im Begriffe, eine neue profitlose Wirtschaftsordnung zu begründen, womit auch ein wichtiger Teil der gewerkschaftlichen Ziele und Postulate ihrer Erfüllung entgegengeht. Es ist deshalb auch ganz natürlich, dass ein grosser Teil der Gewerkschaftsmitglieder auch den Konsumvereinen angehört, und umgekehrt.

Die Gewerkschaft kämpft wohl gegen die Übervorteilung durch die kapitalistische Wirtschaft, aber sie zu beseitigen fehlen ihr Kraft und Möglichkeit. Wenn ihre Forderungen erfüllt werden, nimmt sie keinen Anstoss am herrschenden System und nimmt auch das Abhängigkeitsverhältnis als Diener des kapitalistischen Unternehmers in Kauf. Beim Widerstreit der Interessen besteht sogar die Gefahr, dass sich die Gewerkschaften mit den Unternehmern verständigen auf Kosten der Konsumenten. So sehr z. B. der Arbeitsfriede in der Metall- und Maschinenindustrie seiner guten Seiten wegen zu begrüssen ist, darf nicht übersehen werden, dass er sich gegen die Verbraucher auswirkt. Das würde dann deutlicher in Erscheinung treten, wenn das System auf die Industrie des inländischen Massenkonsums angewendet würde. Die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen nimmt andere Formen an, aber aufgehoben wird sie damit nicht.

Dass die Gewerkschaftstätigkeit die Lage der überwiegenden Mehrheit des Volkes direkt und indirekt gewaltig gehoben hat und damit den raschen Aufstieg der kapitalistischen Produktion erst ermöglichte, ist nicht zu bestreiten. Ohne die Gewerkschaftstätigkeit hätten wir wahrscheinlich heute noch 12- bis 14-stündige Arbeitszeit.

Noch im Jahre 1857 wurde im Kanton Zürich ein Gesetz erlassen, «das den Arbeitern alle Verbindungen, um Zugeständnisse irgendwelcher Art zu erzwingen, den Behörden zu trotzen, die Rechte der Meister zu beeinträchtigen oder ihnen Schaden zuzufügen» verboten hat. Nur Vereine zur Unterstützung Kranker und Notleidender sind erlaubt. Die Sorge für die Opfer der gesundheitsschädlichen Arbeitsweise hat man den armen, ausgebeuteten Arbeitern überlassen. Irgendwelche Vorkehren zum Schutze von Gesundheit und Leben gab es nicht und der Gesetzgeber wagte es nicht, den Fabrikanten derartige Verpflichtungen aufzuerlegen.

Die Gewerkschaft hat dem kollektiven Arbeitsvertrag gerufen und damit dem Arbeiter anständige Bedingungen gesichert, der Industrie eine Grundlage für die Kalkulationen gegeben, manchen Lohnkampf vermieden und zur Befriedung des sozialen Lebens beigetragen. Wer die Gewerkschaftsbewegung nur nach ihren in öffentliche Erscheinung tretenden Kämpfen mit den oft widrigen Begleitumständen beurteilt, wird ihrer Bedeutung nicht gerecht.

Der Arbeiter ist im Wirtschaftsleben der schwächere Teil. Nur im gewerkschaftlichen Zusammenschluss kann er seine Interessen mit Aussicht auf Erfolg wahrnehmen. Dabei bleibt der durch Kampf und Opfer errungene Vorteil nicht auf die direkt Beteiligten beschränkt. Die Lage des Volkes wird verbessert, das Geld kommt in Umlauf, fördert den Absatz, hebt und belebt Produktion und Handel. So würden auch die Umsätze der Konsumvereine und des V. S. K. kleiner sein, wenn nicht aus dem durch gewerkschaftliche Tätigkeit erhöhten Lohneinkommen erheblich höhere Beträge durch die Konsumvereine in Waren umgesetzt würden, als das ohne die erfolgte Verbesserung der Lebenshaltung der Fall sein würde.

Die Gewerkschaften kämpfen aber nicht nur um einen grösseren Anteil am Wirtschaftsertrag, sie haben auch selbst soziale Institutionen gegründet und bringen für solche Zwecke grosse Opfer. Auch damit wird die Lage der beteiligten Kreise gehoben und gleichzeitig die Fürsorgetätigkeit der öffentlichen Hand entlastet. So hat z. B. der *Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband* mit 67,930 Mitgliedern im Jahr 1938 für Unterstützungszwecke folgende Beträge aufgewendet (Netto-Auszahlungen ohne Verwaltungskosten):

Krankengelder und Wöchnerinnenunterstützung		Fr. 779,342.—
Unfallzuschüsse		» 26,352.—
Arbeitslosenunterstützungen	8,036,160.—	
inbegriffen Subventionen	5,608,329.—	
aus eigenen Mitteln		» 2,427,831.—
Sterbegelder		» 565,370.—
Total Unterstützungen aus eigenen Mitteln		Fr. 3,798,895.—

Der *Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter* (VHTL) mit 24,400 Mitgliedern hat 1939 ausbezahlt:

Kranken- u. Wöchnerinnenunterstützungen	Fr. 71,661.—
Unfallzuschüsse	» 8,119.—
Arbeitslosenunterstützung	» 1,239,226.—
Rechtsschutz und Unterstützungen verschiedener Art	» 39,177.—
Total	Fr. 1,358,183.—

Der *Schweizerische Typographenbund,* mit seinen 7220 Mitgliedern zu den kleineren Verbänden zählend, hat 1938 ausgegeben:

Kranken- und Sterbegelder und Wöchnerinnenunterstützung		Fr.	432,264.—
Invalidenunterstützung		»	736,830.—
Arbeitslosenunterstützung .	543,512.—		
abzüglich Subventionen .	355,848.—		
eigene Leistungen . . .	187,663.—		
Dazu freiwillige Arbeitslosenunterstützung	156,891.—	»	344,554.—
Für Unterstützungszwecke		Fr.	1,513,648.—
Ausgaben für Berufsbildung		»	58,822.—
Zusammen für soziale und Bildungszwecke		Fr.	1,572,470.—

b) **Die Verwaltungs-Angestellten.**

Obwohl die wirtschaftliche Lage eines grossen Teiles der Angestelltenschaft kaum wesentlich besser ist als die gelernter Arbeiter, halten sie sich abseits von der Gewerkschaftsbewegung. Denkweise und gesellschaftliche Stellung erklären die ablehnende Haltung, so sehr sie in grosser Zahl zu den Enterbten gehören. Angenehmere Arbeit, das gepflegte Äussere, der Schein höheren Standes und die Hoffnung auf sozialen Aufstieg hindern das Angestelltenproletariat an der Solidarität mit der Arbeiterschaft.

Der Industrie-Arbeiter fühlt kollektiv, er ist ein Glied unter vielen, im Leben, in der Fabrik und in der Gewerkschaft. Daher das Klassenbewusstsein. In der Angestelltenschaft sind die Unterschiede grösser, nach Herkommen, Bildung, Auslandserfahrung usw. Daher die stärkere Betonung des Persönlichen. Materiell stehen sich beide Gruppen nahe, die Trennung ist nur ideell begründet. Wirtschaftlich bedingt die Lage der Angestellten eine weitgehende Übereinstimmung ihrer Postulate mit denen der Arbeiterschaft. Auch die Tätigkeit ihrer Organisationen hat gewerkschaftlichen Charakter.

Wesentlich für die Konsumgenossenschaften ist, dass sowohl Angestellte wie Arbeiter danach trachten müssen, ihrem Einkommen eine möglichst grosse Kaufkraft zu verschaffen. Aber auch der Wunsch, dass das herrschende Wirtschaftssystem durch eine profitlose Ordnung ersetzt werde, dürfte in beiden Lagern Anhänger haben.

Am guten Erfolg der Bemühungen um Verbesserung der Lebenshaltung ist die Konsumgenossenschaft insofern interessiert, als das höhere Einkommen wieder in die Wirtschaft zurückfliesst und aus diesen Kreisen seinen Weg zu einem grossen Teil über die Konsumvereine nimmt. Den unteren und mittleren Schichten des Volkes dient und auf ihnen beruht die Genossenschaftsbewegung. Zu den mittleren gehören auch die Angestellten und Beamten des öffentlichen Dienstes, die Lehrerschaft und ein grosser Teil der selbständig wirtschaftenden Handwerker und Gewerbetreibenden. Die Lage vieler «Selbständiger» ist nicht besser als die der Arbeiterschaft, weshalb sie auch wie diese an der Konsumgenossenschaft interessiert sind, ist diese doch auch eine gute Auftraggeberin für viele Handwerker. Auch die Gewerkschaft, die Verteidigerin guter Löhne der Arbeiterschaft, stützt indirekt die Existenz des selbständigen Mittelstandes; denn von einem Lumpenproletariat kann er weder Aufträge erwarten, noch bei ihm seine Produkte absetzen.

Die geflissentlich geschürte Gegnerschaft von Gewerbekreisen gegen Genossenschaft und Gewerkschaft entspringt einer sachlich unbegründeten Ideologie, die mit den wirtschaftlichen Tatsachen im Widerspruche steht und Fehde wachhält, wo Verständigung nottäte.

c) Beziehungen zwischen Genossenschafts- und Gewerkschaftsbewegung.

Obwohl sie beide verwandten Zielen zustreben, hat es bei uns bisher an einem erspriesslichen Zusammenwirken gefehlt. Es bestehen Abkommen und Verträge, aber diesen papierenen Bindungen fehlt wohlwollendes Verständnis für die gegenseitigen Ideen und Bedürfnisse, es fehlt auf beiden Seiten weitherum an Zuneigung und Bereitschaft zu freundschaftlicher Unterstützung. Unklare Begriffe und Vorurteile verhindern ein besseres Zusammengehen auch auf Gebieten, wo sich die beidseitigen Interessen decken.

Dem Arbeiter ist natürlich das Entgelt für seine Arbeitskraft das Nächstliegende. Dass der Realwert des Lohnes erst bei dessen Tausch gegen Lebensmittel u. dgl. zur Geltung kommt, wird ihm erst durch die Beobachtung klar, dass jeder allgemeinen Lohnerhöhung Preissteigerungen folgen, die der Lohnempfänger nicht kontrollieren kann, und die oft genug höher sind, als die Lohnsteigerungen rechtfertigen würden. Die Besserstellung des Arbeiters als Produzent wird ihm als Verbraucher wieder

abgenommen. Das Resultat ist höherer Lohn, teurere Lebenshaltung und eine Steigerung der Profitrate des Unternehmers.

Man ist sich klar geworden, dass ein bleibender Erfolg der gewerkschaftlichen Bestrebungen nur gesichert werden kann, wenn es gelingt, zu verhindern, dass sich Lohnsteigerungen in allgemeine Verteuerung auswirken. Als Mittel dazu hat man die Konsumgenossenschaft erkannt. Diese Einsicht hat viele Gewerkschafter den Konsumvereinen zugeführt, und ihrer viele sind in Konsumvereinsvorständen tätig.

Schon wiederholt sind Anstrengungen gemacht worden, um das beidseitig empfundene Bedürfnis nach besserer Zusammenarbeit in geregelte Formen zu bringen. Verhandlungen zwischen dem V. S. K. und dem Schweiz. Gewerkschaftsbund zeitigten Thesen und Abkommen; aber ausser Kongressbeschlüssen ist auf allgemein schweizerischem Boden nicht viel geschehen. Eine gegenseitige aktive Förderung ist aus dem jahrzehntelangen Stadium der Verhandlungen nicht hervorgegangen. Gegenseitige Anerkennung, ein zwar abgeklärter, aber nicht zu schöpferischem Leben erweckter Zustand.[1])

Bei keiner der beiden Bewegungen liegt die Schuld, aber keine ist schuldlos an dem nicht recht befriedigenden Verhältnis. Die Gewerkschaften trachten zu sehr auf den momentanen Erfolg und stellen oft Anforderungen an die Konsumvereine, denen diese nicht oder noch nicht gewachsen sind. Das weckt Mißstimmung und unangenehme Spannungen. Es wird bei den Gewerkschaften zu wenig berücksichtigt, dass das Arbeitsverhältnis in der Genossenschaft einen andern Charakter hat als im kapitalistischen Unternehmen. Aber auch viele unserer Konsumvereinsleitungen stecken noch ganz in der kapitalistischen Denkweise. Man sieht in der Gewerkschaft nur den Gegner, verkennt das Gemeinsame beider Bewegungen und lässt es am guten Willen zu wohlwollender Verständigung fehlen.

Damit soll kein allgemeingültiges Urteil abgegeben sein. Tatsächlich sind in vielen städtischen Konsum-

[1]) Wir können hier auf die Verhandlungen zwischen V. S. K. und Gewerkschaftsbund nicht eintreten. Die Thesen und Beschlüsse sind abgedruckt bei Dr. Anna Wössner: «Das Angestelltenproblem in den schweiz. Konsumvereinen», V. S. K, 1926. — Über die einschlägigen Verhältnisse auf internationalem Boden ist Näheres enthalten bei Dr. H. Müller: «Geschichte der internationalen Genossenschaftsbewegung», Halberstadt, 1924; ferner bei Hermann Fleissner: «Genossenschaften und Arbeiterbewegung», Jena, 1924.

vereinen die Gewerkschaften in allen Genossenschaftsbehörden vertreten. Zusammen mit den Angehörigen des Kaufmännischen Vereins, des Werkmeistervereins und des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste dürften sie wohl in den meisten grossen und mittleren Konsumvereinen die unbestrittene Mehrheit bilden. Die Arbeitnehmerorganisationen können sich also nicht über mangelnden Einfluss in den Konsumvereinen beklagen. Wenn trotzdem die Gewerkschaftsforderungen nicht ohne weiteres bewilligt werden, so deshalb, weil der Einblick in die geschäftlichen Verhältnisse und die bessere Orientierung leichter als den Fernstehenden erkennen lässt, was möglich und tragbar ist und was nicht.

d) **Von der Eigenproduktion.**

Es liegt in der Natur ihrer Interessen, dass die gewerkschaftlichen Kreise vor allem für die Förderung der Eigenproduktion in Konsumvereinen und im V. S. K. eintreten. Man verspricht sich davon günstige Arbeitsgelegenheiten und eine Verbilligung der Produkte, weil der Unternehmergewinn in Wegfall kommt. Dabei wird leicht übersehen, dass bei den jetzigen Konkurrenzverhältnissen so scharf kalkuliert wird, dass auch der gut eingerichtete Fabrikant, wenn er nicht besonders kapitalkräftig ist, oft nur bei gutem Absatz und Ausnützung der Produktionsmittel in der Lage ist, über Betriebskosten, Amortisation und die nötigen Reservestellungen hinaus grössere Gewinne zu erzielen. In der genossenschaftlichen Produktion können höhere Regie- und Personalkosten, sowie ein für erfolgreiche Massenproduktion ungenügender Absatz die Hoffnungen auf Verbilligung der Erzeugnisse enttäuschen. Man soll die Früchte nicht ernten wollen, bevor sie reif sind. Auch wenn der organisierte Verbrauch einmal genügt, um die Produktion eines eigenen Betriebes aufnehmen zu können, wird man sich noch in Geduld üben müssen, bis die Anlagen aus den eigenen Erträgnissen so weit abgeschrieben sind, dass der Betrieb gegen mögliche Preisschwankungen und Stockungen einigermassen gesichert ist. Damit soll nicht gegen die genossenschaftliche Eigenproduktion Stellung genommen, sondern nur auf Umstände hingewiesen werden, die Vorsicht nötig machen, gründliches Studium der besonderen Branchenverhältnisse und gute Vorbereitung erfordern. Fehlerhafte Planung birgt grosse Gefahren, die bei der genossenschaftlichen Produktion noch durch den Umstand erschwert werden, dass nur für den organi-

sierten Konsum produziert werden kann, weil der freie Markt für die Genossenschaft praktisch verschlossen ist. Ist einmal der Bestand eines Produktionsbetriebes gesichert, dann reifen auch die Früchte heran, wie die Mühlengenossenschaft schweiz. Konsumvereine beweist, die durch ihre Preispolitik den Markt beherrscht und schon des öfteren das ganze Schweizervolk vor Brotverteuerung geschützt hat.

Darüber muss Klarheit bestehen: das theoretische Postulat, dass dem Arbeiter der volle Arbeitsertrag zufallen solle, ist auch bei der genossenschaftlichen Produktion nicht zu erfüllen. Was nach Deckung der Betriebskosten verbleibt, ist das Resultat des Zusammenwirkens von Erzeuger und Verbraucher, von Intelligenz und Kapital (Liegenschaften, Mobilien, Maschinen und Betriebskapital). Ein Genossenschaftsbetrieb ist eine auf dauernden Bestand angelegte Unternehmung der Gemeinschaft. Die Anlagen müssen vom Fremdkapital unabhängig gemacht und in Gemeinbesitz übergeführt werden, das heisst sie müssen abgeschrieben werden. Es sind Mittel bereitzustellen für Erneuerung und Erweiterung der Betriebe, Reserven sind zu äufnen, als Sicherheit für allfällige Verluste und die Launen des Schicksals.

Diese Äufnung von Kapital bildet in der Privatwirtschaft das Vermögen des Besitzers. In der Genossenschaft ist es Gemeinbesitz oder soziales Kapital.

Da die Genossenschaft im kapitalistischen Wirtschaftsraum arbeiten und konkurrieren muss, kann sie keine grösseren Lasten tragen, und es können vor allem ihre Produktivbetriebe keine höheren Löhne bezahlen als die Konkurrenz. Sie werden zwar bestrebt sein, damit obenanzustehen und vor allem die Tariflöhne einzuhalten; aber darüber hinauszugehen, darf ihnen nicht zugemutet werden, bis sie einmal genügend erstarkt und finanziell gesichert sind.

Der Gewerkschafter muss sich im genossenschaftlichen Betrieb seiner Verantwortung für den Gemeinschaftsbetrieb bewusst sein. Wenn das der Fall ist, so fällt dem zu Tariflöhnen Beschäftigten ein um so grösserer Anteil zu in seiner Eigenschaft als Konsument.

Die Gewerkschaften sollten ihre Tarifverträge mit dem ganzen Gewerbe einer Branche abschliessen. Dann können sie von den Konsumvereinen erwarten, dass sie diese anerkennen und einhalten. Wo die Verhältnisse es gestatten, werden die Genossenschaften ein übriges tun in bezug auf die Ausgestaltung der sozialen Fürsorgemassnahmen.

Wenn aber Tarifverträge nur mit den einzelnen Genossenschaften abgeschlossen werden, wie das in der Schweiz üblich ist, den übrigen Betrieben der Branche aber die gleichen Leistungen nicht zugemutet oder von ihnen nicht angenommen werden, dann wird die Genossenschaft in ihrer Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt, und der Gewinn des Privatunternehmers wird um das Betreffnis der Mehrbelastung der Genossenschaft erhöht. Ein unsinniger Zustand!

Zum Beispiel: Der Konsumverein eines Wirtschaftsgebietes von 30,000 Einwohnern, beziehungsweise 7500 Haushaltungen, beschäftigt 100 Angestellte, denen er die monatlichen Löhne um durchschnittlich Fr. 10.— erhöht. Das macht im Jahr Fr. 12,000.—. Um die Ökonomie der Genossenschaft gesund zu erhalten, müssen diese höheren Betriebskosten, die nicht mehr eingespart werden können, durch Aufschläge eingebracht werden. Sie belasten die 3000 Haushaltungen, die dem Konsumverein angeschlossen sind, mit durchschnittlich Fr. 4.—. Wenn nun die Händler des Ortes dem Aufschlag nicht folgen, so wird die Kundschaft vom Konsumverein zu ihnen abwandern, und ihm bleiben die höheren Betriebskosten bei schwindendem Umsatz und Verdienst. Wenn sie aber dem Aufschlag folgen, was gewöhnlich der Fall ist, dann ergibt sich folgendes Resultat:

100 Konsumangestellte erhalten mehr Lohn, macht Fr. 12,000.—. Die 7500 Haushaltungen des Ortes haben mehr zu zahlen Fr. 30,000.—. Davon entfallen auf den Konsumverein, Ersatz der Lohnerhöhungen, Fr. 12,000.— und auf die Händler des Ortes, die ja in der Regel kein vollbezahltes fremdes Personal beschäftigen, Fr. 18,000.—, zum grössten Teil reiner Gewinn.

Eine gute Illustration zu dem Ausspruch: «Im Schatten der Konsumvereine können die kleinen Händler leidlich bestehen.»

Dem kapitalistischen Unternehmer gegenüber mag die Gewerkschaft ihre Forderungen mit Nachdruck vertreten, dort gilt es, einen grösseren Anteil des Mehrwertes zu erobern auf Kosten des Unternehmergewinnes. Beim gemeinwirtschaftlichen Betrieb, bei dem es keinen Gewinn gibt, alles sozialer Gemeinbesitz ist, sollten die Dinge etwas weitsichtiger beurteilt, und den Konsumvereinen keine Zumutungen gestellt werden, welche von den kapitalistischen Unternehmungen nicht auch erfüllt werden.

Ein gutes Beispiel der Zusammenarbeit von Genossenschaft und Gewerkschaft bildet die Genossenschaft-

liche Zentralbank, wo Vertreter beider Richtungen in Verwaltungsrat und Kontrollstelle zusammenwirken. Ähnlich bei der Schweiz. Volksfürsorge. Könnte nicht eine Vertretung der Gewerkschaften im Verwaltungsrat der Zigarrenfabrik Menziken dem Absatz der Produkte förderlich sein? Auch der Verwaltungsrat der Schweiz. Genossenschaft für Gemüsebau (S. G. G.) sollte sich eine Vertretung der Gewerkschaften wünschen. Gerade hier, wo an den Löhnen viel Kritik geübt wird, wäre es sehr wünschbar, dass objektive Gewerkschafter Gelegenheit erhielten, einen Einblick in die Führung dieses besonders schwer zu leitenden Betriebes tun. Auch in den Gewerkschaften gibt es Leute, die mit Landwirtschaft, Gemüsebau und dem Absatzmarkt mehr oder weniger vertraut sind.

e) Mitspracherecht des Personals.

In der *Generalversammlung* haben die Angestellten selbstverständlich alle Mitgliederrechte, vorausgesetzt, dass sie Mitglieder sind, was, abgesehen vom jugendlichen Personal, als selbstverständlich gelten darf.

Wo an Stelle der Generalversammlung ein *Genossenschaftsrat* besteht, bestimmen die Statuten gewöhnlich das Vertretungsrecht des Personals. In einigen Genossenschaften ist dieses unbeschränkt; in andern gilt das gerade Gegenteil, das heisst, Personal ist nicht wählbar. Ein Konsumverein bestimmt, dass auf je 150 Genossenschafter ein Mitglied in den Genossenschaftsrat zu wählen ist. Von den Gewählten darf auf je 1500 Mitglieder ein Angestellter entfallen. Es haben in diesem Fall 9000 Mitglieder 60 Vertreter, wovon 6 auf die 200 Angestellten entfallen. In einzelnen Fällen hat das Personal, bzw. dessen Vertreter, nur beratende Stimme. Im Genossenschaftsrat sollten die Angestellten unbedingt vertreten sein, und zwar mit allen Rechten und Pflichten. Sie sollen zum Wort kommen können, das wird in vielen Fällen aufklärend wirken können. Eine Gefahr des Stimmenübergewichtes wird ja nirgends bestehen.

In *Aufsichts-* oder *Verwaltungsräten* ist das Personal gewöhnlich nicht vertreten. Dem demokratischen Aufbau unserer Bewegung entsprechend, sollte den im Dienst der Genossenschaft Stehenden auch in diesen Instanzen eine Vertretung eingeräumt werden, zum mindesten mit beratender Stimme.

In *Betriebs-* oder *Verwaltungskommissionen,* also in der engeren Geschäftsleitung, wird es nicht angehen, dem

Personal eine Vertretung zu geben. Dafür sollte ihm Gelegenheit zur Aussprache gegeben werden durch Veranstaltung von Konferenzen mit den Abteilungsleitern, dem Personal einzelner Betriebsteile oder dem ganzen Personal; in besonderen Fällen auch mit den Vertretern der Personalvereinigung oder der Gewerkschaften. Bei den sehr verschieden gearteten Verhältnissen in unsern Verbandsvereinen ist es nicht möglich, für alle passende Vorschläge zu machen. Die Hauptsache ist, dass man miteinander redet, gemeinsam beratet, sich verständigt.

f) Die gewerkschaftliche Organisation des eigenen Personals.

In den Konsumvereinen ist den Angestellten der gewerkschaftliche Zusammenschluss selbstverständlich zu gestatten, und diese Organisationen als Vertragsparteien für die Regelung der Anstellungsbedingungen anzuerkennen. Die Auffassung, dass man zwar gegen die Organisation nichts einzuwenden habe, aber nur mit dem eigenen Personal verhandeln wolle, ist nicht mehr haltbar. Die Angestellten befürchten oft Nachteile, wenn sie sich für die Interessen des Personals wehren müssen. Die Verbandssekretäre sind die unabhängigen Vertreter der Angestellten und sollen als solche anerkannt werden. Richtig und wohl zu beachten ist dabei, dass tüchtige Sekretäre Fachleute im Verhandlungswesen und mit Material aus andern Betrieben gut ausgerüstet sind, während den Kommissionen der Konsumvereine oft weder die Tragfähigkeit der Genossenschaft genügend vertraut, noch die Verhandlungsgewandtheit eigen ist. Aus diesen Gründen hat ein ausländischer Konsumverband ein besonderes Büro geschaffen, das die Verhältnisse in den Vereinen studieren und die Tarifverhandlungen für sie führen soll. Auf diese Weise kann eine gewisse Einheitlichkeit erzielt und der Gepflogenheit, immer die höchsten Positionen aus andern Verträgen als Hebel zu benützen, begegnet werden.

In einigen Konsumvereinen bestehen Personalausschüsse, die sich ebenfalls mit der Vertretung der Angestellten gegenüber der Genossenschaft befassen. Sie werden aber in der Regel nicht als unabhängig betrachtet und haben deshalb meistens wenig Bedeutung.

Einige Verbandsvereine haben in ihren Arbeitsverträgen die Pflicht der Zugehörigkeit des Personals zu einem bestimmten Gewerkschaftsverband aufgenommen. Es sind das der Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter (VHTL) und der Kaufmännische

Verein. Die beiden haben sich dahin verständigt, dass das Büropersonal dem Kaufmännischen Verein, alles übrige, inbegriffen die Verkäuferinnen, dem VHTL angehören soll.

Dieses Obligatorium ist stark umstritten. Von den genannten Verbänden wird die Pflicht der Solidarität des Konsumvereins-Personals mit der übrigen Arbeiterschaft betont. Die meisten Konsumvereine lehnen die Ausübung eines Zwanges als unzulässig ab. Das Personal selbst ist nicht einheitlicher Meinung und die Aufnahme der Gewerkschaftspflicht weckt leicht noch schlummernde Gegensätze auf.

Es ist an anderer Stelle schon auf die nahe Verwandtschaft der Ziele von Genossenschaft und Gewerkschaft hingewiesen worden. Auch der Ursprung der beiden Bewegungen fällt ungefähr in die gleiche Zeit. Die Gewerkschaften entstanden in der ersten Hälfte des vorigen Jahrhunderts, um dem Hunger und den Leiden der durch geldgierige Fabrikanten ausgebeuteten Arbeiterschaft durch gemeinsames Vorgehen abzuhelfen. Diese Vereine wurden von den Fabrikanten bekämpft, von den Behörden verboten. Die Führer der Arbeiter wurden gemassregelt, verurteilt, viele schwer bestraft. Erst nach jahrzehntelangem Ringen konnte sich die Gewerkschaftsbewegung durchsetzen. Sie hat in vielen schweren Kämpfen mit grossen Opfern und wechselndem Ausgang die Gesamtlage des arbeitenden Volkes gewaltig gehoben.

Diese Tatsache auferlegt der heutigen Generation die moralische Pflicht, durch Beitritt zum Fachverein die, heute ja risikolose Solidarität zu bezeugen und die grossen Aufgaben, die sich die Gewerkschaften in der neueren Zeit stellen, zu unterstützen.

Viele Genossenschaftsangestellte lehnen den Beitritt zur Gewerkschaft ab, weil sie in gesicherter Stellung seien und die Gewerkschaft nicht nötig hätten. Andere haben das Lohnmaximum erreicht und finden, die Gewerkschaft könne ihnen nichts mehr nützen. Es ist betrübend, bei Genossenschaftsarbeitern und -angestellten einen solchen Mangel an Solidarität feststellen zu müssen. Wer so denkt, dieweil andere um ein kärglich Brot kämpfen müssen, verdient nicht, die guten Arbeitsbedingungen und die weitgehenden Fürsorge-Einrichtungen unserer Konsumgenossenschaften geniessen zu dürfen.

Wenn z. B. die Metall- und die Uhrenarbeiter und -arbeiterinnen monatlich Fr. 7.— bis 18.— und die Buchdrucker Fr. 32.— bis 42.— an Beiträgen für ihre Institutionen aufwenden, so dürften Fr. 4.— bis 9.— mit, oder Fr. 2.50 bis 6.50 ohne Arbeitslosenversicherung, wie sie

der VHTL verlangt, und Fr. 3.—, die im Kaufmännischen Verein zu bezahlen sind, für die Konsumvereins-Angestellten auch kein zu grosses Opfer sein.

Die Berufung auf die Neutralität ist hier nicht am Platz. Die Neutralitätspflicht bezieht sich nur auf den V. S. K. und die Verbandsvereine, nicht aber auf die Mitglieder und die Angestellten. Übrigens sind die Gewerkschaften ebenfalls parteipolitisch neutral und verpflichten ihre Mitglieder für keine Partei.

Auch die kampflos errungenen guten Lohn- und Arbeitsbedingungen beim V.S.K. und vielen Konsumvereinen beruhen auf dem Untergrund des allgemeingültigen Niveaus der Lohnverhältnisse und der sozialen Errungenschaften zugunsten der Lohnempfänger. Und diese Grundlage ist zum guten Teil das Werk der Gewerkschaften.

Jeder Angestellte eines Konsumvereins wie des V. S. K. sollte seinem Berufsverband angehören. Aber es sollte aus freien Stücken geschehen. Der Zwang der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft ist abzulehnen. Er widerspricht dem Grundsatz der Freiheit, den wir in der Konsumgenossenschaft in allen Dingen aufrecht erhalten wollen. Es darf festgestellt werden, dass in den Konsumvereinen, in denen die gewerkschaftliche Organisation des Personals anerkannt wird, im allgemeinen ein gutes Verhältnis besteht und kleinere Anstände sich ohne Aufregung beilegen lassen.

In den *britischen* Grosseinkaufsgesellschaften und vielen Genossenschaften bildet die Zugehörigkeit zu einem anerkannten Gewerkschaftsverband eine ausdrückliche oder sich von selbst verstehende Bedingung der Anstellung, und man schätzt, dass mindestens 95 Prozent der genossenschaftlichen Arbeitskräfte einem Gewerkschaftsverband angeschlossen sind. Überdies sind im Nationalverband der Genossenschaftsfunktionäre annähernd 6000 genossenschaftliche Angestellte, alles höhere Beamte, gewerkschaftlich zusammengeschlossen.

In *Norwegen* hat die Grosseinkaufsgesellschaft mit den Gewerkschaftsverbänden Verträge abgeschlossen, die für das ganze Land gültig sind und obligatorische Schlichtung vorsehen. Diese Landesverträge sehen vor, dass in den die lokalen Verhältnisse ordnenden Vereinsverträgen das Obligatorium der Gewerkschaftszugehörigkeit vorgesehen werden soll. Von den 5440 Angestellten, wovon 2190 Frauen, sind beinahe alle Kollektivverträgen unterstellt.

In *Schweden* beschäftigt der Genossenschaftsverband (KF) 6990 Angestellte, die Lokalgenossenschaften 16,910,

zusammen 23,900 Personen. 95 Prozent gehören den Gewerkschaften an. Geschäftsführer und Abteilungsleiter nicht. Kollektive Arbeitsverträge werden von den Vereinen einzeln abgeschlossen, daher unterschiedliche Ordnung. Der Arbeitsberatungsdienst des KF. bringt nach und nach Einheitlichkeit in die Verhältnisse. 90 % der Verträge werden unter seiner Mitwirkung abgeschlossen. Vorkommende Differenzen werden durch einen paritätischen Schlichtungsausschuss beigelegt.

In *Finnland* sind 10,500 Personen in den Konsumvereinen des Fortschrittlichen Verbandes und 1500 bei der Grosseinkaufsgenossenschaft beschäftigt, zusammen 12,000 Personen. In den ersten Statuten war vorgesehen, dass nur gewerkschaftlich organisierte Arbeiter beschäftigt werden dürfen. Das liess sich aber nicht konsequent durchführen, weil in den ländlichen Gegenden keine Gewerkschaften bestehen. Trotzdem sind 60 % gewerkschaftlich organisiert. Seit 1933 besteht ein Vertrag zwischen dem Zentralverband und den Gewerkschaften, der als Grundlage dient für die lokalen Verträge. Diese enthalten, dank der Grundlagen im Landesvertrag, ziemlich einheitliche Bestimmungen.

In *Frankreich* wird die Zahl der Angestellten auf 22,000 bis 25,000 geschätzt, wovon wenigstens 90 % gewerkschaftlich organisiert sein sollen. Auf Grund einer zentralen Regelung soll in den lokalen Abkommen das Obligatorium der gewerkschaftlichen Organisation vorgesehen werden. Entlassungen können einem Schiedsgericht unterbreitet werden. 1937 beschloss der Genossenschaftskongress, die Beziehungen mit den Gewerkschaften noch enger zu knüpfen.

In der *Schweiz* sind beim V. S. K. 730 und bei den Verbandsvereinen 10,200, zusammen also 10,930 Personen beschäftigt (1938). Eine Abmachung, die für das ganze Land Gültigkeit hätte, besteht nicht. Die von 45 Konsumvereinen mit dem VHTL abgeschlossenen Tarifverträge gehen, infolge des Mangels allgemeingültiger Grundbestimmungen, weit auseinander. Die bestehenden Verträge umfassen 6960 Angestellte, wovon 3140 beim VHTL gewerkschaftlich organisiert sind. Das sind 45 %, oder 29 % aller im V. S. K. und seinen Vereinen beschäftigten Personen. Letzte Zahl ist belanglos; denn einmal sind nicht alle Angestellten gewerkschaftlich organisierbar, sodann sind auch Angestellte in andern Gewerkschaftsverbänden und im Kaufmännischen Verein organisiert, worüber Angaben nicht bekannt sind. Im ganzen wird

kaum wesentlich mehr als die Hälfte des Personals der V. S. K. - Genossenschaften gewerkschaftlich erfasst sein.

Es ist zu bedauern, dass in weiten Kreisen der organisierten Arbeiterschaft eine laue Stimmung gegenüber den Konsumvereinen besteht und dass ihrer noch viele, deren wirtschaftliche Verhältnisse sie zwangsläufig zum Konsumverein führen müssten, den Weg zu ihm noch nicht gefunden haben. Aber, gilt nicht etwas Ähnliches vom Verhalten des Genossenschaftspersonals den Gewerkschaften gegenüber?

Weil V. S. K. und manche Verbandsvereine zu den Gewerkschaften immer eine gewisse Respektsdistanz einhalten, darum wird auch auf der andern Seite das Bedürfnis zu engerem Kontakt und zum Anschluss nicht genügend stark empfunden. Ganz nach der Volksweise:

Sie konnten zusammen nicht kommen,
Das Wasser war viel zu tief.

Gewiss, es herrscht auf Seite der Konsumgenossenschaften keine Feindschaft gegenüber den Gewerkschaften; aber es fehlt vielfach das wohlwollende Verständnis, das die Voraussetzung eines erspriesslichen Mit- und Nebeneinanderwirkens ist. Eine Besserung, die im Interesse der Konsumvereinsbewegung sehr zu wünschen ist, kann nicht allein von oben kommen, sie muss vor allem im genossenschaftlichen und gewerkschaftlichen Volk gewollt und herbeigeführt werden.

g) Arbeitskämpfe.

Im allgemeinen herrschft in den Konsumvereinen, die mit der Gewerkschaft Tarifverträge abgeschlossen haben, ein gutes Verhältnis. Kleine Anstände lassen sich in der Regel ohne grosse Aufregung beilegen.

Arbeitskämpfe sind glücklicherweise in den Konsumgenossenschaften eine Ausnahme-Erscheinung. Dagegen werden sie gelegentlich in andere Bewegungen einbezogen, z. B. bei Generalstreiks, die aus wirtschaftlichen oder politischen Gründen, die ausserhalb des Einflusskreises der Genossenschaft liegen, entstehen können. Wiederholt haben Verhandlungen stattgefunden, um zu erreichen, dass in solchen Fällen das Personal der Konsumvereine nicht zum Ausstand genötigt werde. Eine klare Umschreibung des Verhaltens in solchen Fällen ist bisher nicht erfolgt. Immerhin ist in einzelnen Fällen die Lebensmittelversorgung ausgenommen, oder es sind die Genossenschaften bedingungsweise freigelassen worden.

In *Frankreich* wurde folgendes vereinbart: Im Streikfall anerkennen die Genossenschaften sofort die gestellten Forderungen. Nach Friedensschluss gelten für sie die für die betreffende Branche vereinbarten Löhne und anderen Arbeitsbedingungen. Dafür dürfen aber die Genossenschaften nicht bestreikt werden. Das Personal hat von den während der Bewegung verdienten Löhnen bis zu 20 % als Unterstützung abzugeben. Bei Solidaritätsstreiks bleiben die Genossenschaften unberührt.

Vernünftigerweise sollte ein Streik in einer Konsumgenossenschaft überhaupt ausgeschlossen sein. Für die Schlichtungen innerer Differenzen sind Schlichtungsinstanzen vorzusehen. Die Stillegung von Konsumvereinsbetrieben trifft die Arbeiterschaft in erster Linie empfindlich. Gemeinwirtschaftliche Betriebe gehen nicht auf Gewinn aus, sie stehen vielmehr in grundsätzlichem Gegensatz zur kapitalistischen Wirtschaft und setzen wichtige Postulate der Gewerkschaftsbewegung in die Wirklichkeit um.

Nach dem Krieg von 1914/18 hat die deutsche Republik in einem «Gesetz über den Arbeitsfrieden» Arbeitsniederlegungen stark eingeschränkt und für die Lebensmittelversorgung sozusagen ausgeschlossen. Dazu schrieb der Berliner «*Vorwärts*», das Zentralorgan der sozialistischen Partei: «Überhaupt ist in einer Wirtschaft, die von der Gesamtheit für die Gesamtheit planmässig geleitet wird, und welche die kapitalistische Interessenpolitik ausschaltet, kein Raum für die Betätigung des Streikrechtes.» Das trifft genau auf die Konsumgenossenschaften zu.

Der Redaktor der « Gemeinwirtschaft », *Bruno Zschätzsch,* schrieb zu dieser Sache: «Sind die interessierten Parteien, Konsumgenossenschaften und Gewerkschaften, von sich aus berechtigt, die schärfsten Mittel des arbeitspolitischen Kampfes, also des Streiks und der Aussperrung, anzuwenden? Vom sozialistischen Standpunkt aus muss diese Frage mit einem entschiedenen «Nein» beantwortet werden. Die konsumgenossenschaftlichen Betriebe müssen heraus aus der Blickenge der lokalen fach- oder berufsegoistischen Betrachtung, das gilt selbstverständlich für beide Teile. Hier sind Schlichtungsstellen für grosse Gebiete notwendig, die aber nur mit bewussten und erkenntnismässigen Gemeinwirtschaftern besetzt werden sollten.»

4. Vertragliche Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse.

Der Tarifvertrag soll dem Frieden zwischen der Genossenschaft, ihren Angestellten und der Gewerkschaft dienen und eine klare Grundlage für ein genossenschaftliches Arbeitsverhältnis bilden. Er soll auch freundliche Beziehungen zwischen den Vertragsparteien anbahnen. Dazu ist nötig, dass man sich menschlich näher komme und gegenseitig die angezeigte Rücksicht walten lasse.

Bis ins erste Jahrzehnt dieses Jahrhunderts sind die Arbeitsbedingungen auch in den grossen Konsumvereinen durch einseitige Verfügungen der Verwaltungen festgelegt worden. Die Gründung von Vereinen des angestellten Personals bot dann die Grundlage für eine gemeinsame Regelung. Die meisten grossen Vereine schlossen Tarifverträge ab mit der Personalorganisation des eigenen Vereins, bis, nach mehrfachen Wandlungen, die lokalen Vereinigungen im VHTL zusammengeschlossen wurden.

Die grosse Verschiedenheit des Inhaltes der Verträge wirkte sich zum Nachteil der Konsumvereine aus, weshalb der Schaffung eines Landestarifes gerufen wurde. Schon 1905 war — auf die Initiative des am Ostertag 1940 verstorbenen Bernhard Kaufmann — beschlossen worden, über gewisse Fragen zwischen V.S.K. und Gewerkschaftsbund eine Verständigung herbeizuführen; aber 1911 lehnte die Delegiertenversammlung des V. S. K. eine Übereinkunft mit dem Gewerkschaftsbund ab. Auch die nachher angeregte Gründung eines Konkordates von Konsumvereinen für den gemeinsamen Abschluss von Tarifverträgen kam nicht zustande. 1918 beauftragte die Delegiertenversammlung des V. S. K. die Verbandsbehörden mit der Einleitung von Verhandlungen über einen Landestarif. Diese blieben ohne direkte Erfolge. Dagegen wurde 1924 eine aus je fünf Vertretern der Genossenschaften und der Gewerkschaften bestehende paritätische Kommission gebildet. Sie sollte als Schlichtungsinstanz dienen bei vorkommenden Differenzen. 1925 hat die Paritätische Kommission Thesen aufgestellt über das gegenseitige Verhältnis von Genossenschaften und Gewerkschaften, die von beiden Parteien angenommen wurden. Der grundsätzliche Teil der Thesen hat folgenden Wortlaut:

«1. Gewerkschaft und Genossenschaft haben das Bestreben, die Lage des werktätigen Volkes zu verbessern und dem privatkapitalistischen Gewinn Schranken zu setzen.

2. Während die Gewerkschaft das Arbeitseinkommen ihrer Mitglieder zu erhöhen sucht, will die Genossenschaft die Kaufkraft des Einkommens steigern. Gewerkschaft und Genossenschaft ergänzen sich also, um das Ziel — die Verbesserung der Lage des werktätigen Volkes — zu erreichen.

3. Da die beiden Organisationen ähnliche Zwecke verfolgen, so erklären sie sich bereit, sich gegenseitig in der Erreichung dieser Zwecke zu unterstützen. Sie treten deshalb in ein gegenseitiges Vertragsverhältnis ein.»

Der Internationale Genossenschaftskongress von 1910 in Hamburg hat folgende, vom Internationalen Vorstand vorgelegte Entschliessung angenommen:

«Durch die Entwicklung ihrer kommerziellen und produktiven Betriebe gelangen die Genossenschaften dazu, in wachsendem Umfang Arbeitskräfte zu beschäftigen. Es ist ihre Pflicht, den Angestellten, die in ihren Diensten stehen, vorbildliche Lohn- und Arbeitsbedingungen zu gewähren, sowie deren Koalitionsrecht rückhaltlos anzuerkennen Insbesondere ist ihnen der Abschluss von Tarifverträgen mit den Gewerkschaften zu empfehlen, soweit nicht allgemeine Tarife zwischen diesen Gewerkschaften und den Unternehmern vorliegen. Wo solche allgemeinen Tarife vorhanden sind, sind sie von den Genossenschaften anzuerkennen und ist deren Durchführung zu unterstützen.

Die Genossenschaften erwarten ihrerseits, dass die von ihnen geschaffenen vorbildlichen Lohn- und Arbeitsverhältnisse durch eine gleichwertige Arbeitsleistung und mustergültige Pflichterfüllung gerechtfertigt werden.»

a) **Vom Inhalt der Tarifverträge.**

So gute Wirkungen kollektive Arbeitsverträge haben, darf man doch auch ihre unangenehmen Einflüsse nicht übersehen. Ein viel beobachteter Nachteil besteht darin, dass gesicherte Löhne die Arbeitsleistungen nivellieren. Leute, die Überdurchschnittliches leisten können, kommen leicht in Versuchung, ihr Pensum dem der schwächeren Mitarbeiter anzupassen. Da das Durchschnittsalter des genossenschaftlichen Personals in der Regel erheblich höher ist als in der Privatwirtschaft, die Konsumvereine also verhältnismässig viele Leute mit 60 und mehr Jahren beschäftigen, sollte deren Leistung nicht richtunggebend sein, sondern die jüngeren Jahrgänge sollten entsprechend mehr leisten zum Ausgleich und zur Erzielung einer guten Durchschnittsleistung.

Es gibt hervorragende Kräfte, die sich aber nicht um eine Stelle unter Tarifvertrag bewerben. Sie können Überdurchschnittliches leisten und wollen sich nicht zum Tariflohn bezahlen lassen. Sie handeln nach dem Grundsatz von Saint Simon: «Jedem die Stellung nach seinen Fähigkeiten und den Lohn nach seinen Werken.»

Auch gibt es Leute, die glauben, mit dem Eintritt in den Dienst des Konsumvereins sei ihre Stelle für alle Zeit gesichert. Sie strengen sich nicht an, nehmen es gemütlich, kommen zu spät zur Arbeit und warten mit gewaschenen Händen auf den Stundenschlag für den Feierabend. Um so lebhafter sind sie dabei, wenn's zu fordern und zu kritisieren gilt. Wenn ein solcher Geist in der Konsumgenossenschaft einzieht, dann ist sie bald dem Ruine nahe.

Der Arbeiter soll sich bewusst sein, dass Disziplin und Einordnung Voraussetzungen eines erfolgreichen genossenschaftlichen Betriebes sind. Ohne den guten Willen der Arbeiterschaft zu besten Leistungen wird der schönste Arbeitsvertrag weder die Genossenschaft, noch die Beteiligten befriedigen.

b) **Anstellung und Entlassung.**

Es liegt im Zweck der Konsumvereine begründet, dass sie danach trachten müssen, tüchtiges Personal zu erhalten. Es ist merkwürdig, so viele Leute suchen Stellungen, und doch ist es so schwer, für einen Posten, an den gewisse Anforderungen gestellt werden, auch bei guter Bezahlung den rechten Mann zu finden.

Die Anstellung von Personal ist für die Betriebsleitung eine wichtige Sache, die mit geschäftlicher Überlegung besorgt werden muss, ähnlich wie der Einkauf einer Ware. Die Frage, welchen Gegenwert erhalte ich für den vorgeschriebenen Tariflohn, ist zu stellen. Wird mir der Kandidat das geben nach Menge und Güte der Arbeitsleistung, was ich haben muss, um bei der gegebenen Kalkulationsgrundlage den Mitgliedern einen guten Dienst zu billigem Preis leisten zu können?

Die Gewerkschaften stellen etwa das Verlangen, dass bei Personalbedarf der gewerkschaftliche Arbeitsnachweis benützt werden müsse. Wenn sie im gerade vorliegenden Fall einen geeigneten Bewerber stellen können, dann soll er ohne weiteres angenommen werden. Aber eine Verpflichtung, alle Anstellungen durch den Arbeitsnachweis zu beziehen, sollte nicht eingegangen werden. Die Verwaltung muss in jedem einzelnen Fall die zu stel-

lenden besonderen Anforderungen kennen und dementsprechend die Bewerber frei suchen können.

Zeugnisse und Empfehlungen sind mit Vorsicht zu geniessen. Da muss man auch zwischen den Zeilen lesen können. Der persönliche Eindruck ist auch nicht immer entscheidend. Er kann täuschen. Für wichtigere Posten ist Leuten der Vorzug zu geben, die in ihrer Jugend verschiedene Stellen bekleidet haben, womöglich im Ausland Erfahrungen sammeln konnten. Wer seine Lehrbude nie verlassen hat, dessen fünfundzwanzigjähriges Dienstjubiläum ist keine Empfehlung für einen besseren Posten.

Wir brauchen tätige, bewegliche Leute, die nach abgeschlossener Lehrzeit sich mit Eifer an ihre Ausbildung machen, Kenntnisse erweitern und Erfahrungen sammeln. Wer glaubt, mit der schlecht und recht bestandenen Lehrlingsprüfung seine Ausbildung abgeschlossen zu haben, wird es nicht sehr hoch bringen im Leben.

Ungeeignete Leute dürfen in der Konsumgenossenschaft nicht lange geduldet werden. Die Ausscheidung muss so frühzeitig als möglich erfolgen. Wer fest angestellt ist, soll das Gefühl der Sicherheit haben können. Tatsächlich kommen Entlassungen von Festangestellten in den Konsumvereinen ohne besonderes Verschulden sozusagen überhaupt nicht vor. Die Unsicherheit der Existenz des Arbeiters im Privatbetrieb ist eine Sorge, die ihn oft schwer bedrückt. Das wirkt hemmend auf die Entfaltung der Kräfte. Die Sicherheit der dauernden Stellung in unsern Konsumvereinen ist ein wertvolles Gut, das beim Personal, das es besitzt, oft zu wenig gewürdigt wird.

c) **Die Arbeitszeit.**

Seit der gesetzlichen Einführung der 48-Stunden-Woche kann die Dauer der Arbeitszeit einstweilen als geregelt betrachtet werden. Abweichungen nach unten für das Büropersonal, nach oben für den Verkaufsdienst haben sich im Lauf der Zeit an die Bedürfnisse angeglichen. In mehreren Kantonen ist ja nun auch der Ladenschluss gesetzlich geregelt, für dessen Früherlegung die Konsumvereine während Jahrzehnten eingetreten und auch vorangegangen sind.

Wenn das Rüstungsfieber sein Ende gefunden haben wird, und wenn nach Beendigung des Krieges die unvermeidliche Stockung der Wirtschaft eintritt, dann sollte rechtzeitig eine gesetzliche Herabsetzung der Arbeitszeit in die Wege geleitet werden, bevor wieder gewaltige Arbeitslosenkosten Staat und Wirtschaft belasten.

d) **Überzeitarbeit.**

Solche ist bei gewissen Anlässen und Zeiten nicht ganz zu vermeiden. Deren Regelung und Extraentschädigung bewegt sich in ziemlich einheitlichen Normen und bietet für die tarifliche Regelung keine grossen Schwierigkeiten. Die vorgeschriebenen Zuschläge wirken von selbst im Sinne der Einschränkung. Aber sie üben auf besonders erwerbstrebende Leute dahin, dass sie es immer wieder so einzurichten wissen, dass Überstunden notwendig werden.

e) **Sonntagsarbeit.**

ist in Milchgeschäften nicht zu vermeiden, kommt auch in Bäckereien, Konditoreien und in Metzgereien vor. Die grossen Betriebe stehen unter dem Fabrikgesetz, das die Sonntagsarbeit genau regelt. In den kleinen Verhältnissen herrscht keine einheitliche Ordnung. Ähnlich verhält es sich mit der Sonntagsarbeit in den Läden, wo jeder Kanton seine besondere Ordnung oder auch gar keine hat. Selbstverständlich werden die Konsumvereine, wie immer die behördlichen Vorschriften lauten, bestrebt sein, dem Personal soweit als möglich den Sonntag freizugeben.

In einzelnen Kantonen gestatten die Gesetze, dass an drei bis vier Sonntagen vor Weihnachten die Läden während einigen Stunden offen gehalten werden dürfen. Vorschriften, wonach die betreffende Zeit mit 50 bis 100 Prozent Zuschlag an einem andern Tag freigegeben werden muss, sorgen dafür, dass die Sonntagsarbeit mit Mass angewendet wird.

f) **Ferien.**

Die Notwendigkeit von Ferien bedarf keiner Begründung mehr. Sie ist allgemein anerkannt, und die Konsumvereine gehen in der Bewilligung von Ferien und anderem Urlaub weit. Sie sind da wirklich vorbildlich. Ein grosser Fortschritt ist da in wenigen Jahrzehnten verwirklicht worden. Um die Jahrhundertwende waren Ferien noch eine seltene Erscheinung, die nur wenigen Glücklichen zuteil wurde. Dabei betrug die tägliche Arbeitszeit noch 9 bis 10 Stunden. Einen freien Samstagnachmittag gab es noch nicht.

Im Jahr 1938 betrug die durchschnittliche Feriendauer von 10,207 Angestellten des V. S. K. und seiner Vereine 11,3 Tage. Dazu kommen weitere 8,6 Tage be-

zahlter Urlaub in Fällen von Krankheit, Unfall, Militärdienst usw., so dass auf jeden Angestellten im Durchschnitt rund 20 Tage bezahlter Urlaub entfallen. Die für diese ausgefallene Arbeitszeit von den Konsumvereinen ausgerichteten Löhne dürften mit 2 1/2 Millionen Franken jährlich nicht zu hoch geschätzt sein.

Die Vorschriften für den Ferienanspruch sind sehr verschieden. So gewähren 140 Konsumvereine schon vom zweiten Dienstjahr an sechs und 36 Vereine zwölf Arbeitstage Ferien. 50 Genossenschaften gehen vom elften, weitere 29 vom sechzehnten Jahre an auf drei Wochen, und fünf Vereine gewähren nach 20 Dienstjahren vier Wochen Ferien.[1])

Ferien werden gewährt zur Erholung und zur Stärkung von Gesundheit, Arbeitskraft und -lust. Wichtig ist darum, *wie* die Ferien verwendet werden. Verschiedene Arbeitsverträge enthalten die Vorschrift, dass, wer die Ferien zu Erwerbsarbeiten benützt, den Anspruch auf Lohnzahlung verwirkt, wogegen gewiss nichts einzuwenden ist. Wer gesund ist und die Ferien auf dem Pfühl zubringt oder bei Jass und Rauch und Alkohol, leistet seinem Organismus einen schlechten Dienst und schädigt Gesundheit und Arbeitskraft.

Wanderungen in Feld und Wald, über Berg und Tal bringen Abwechslung, stärken das Herz, halten die Atmungsorgane gesund und verschaffen edeln Genuss und Lebensfreude. Wer eintönige Arbeit hat mit wenig Bewegung, sollte sich einige Ferientage rechtschaffen müde laufen. Die billigsten Wanderungen sind die genussreichsten. Nur nicht jede Fahrgelegenheit mit Bergbahnen, Post- und andern Cars benützen wollen. Man soll die Glieder brauchen, damit sie nicht einrosten und verkümmern.

Sport, auch Sport kann man treiben in den Ferien, aber Masshalten ist geboten. Übertreibung schadet und beeinträchtigt den Zweck der Ferien. Nach Ferienschluss ist wieder reichlich Gelegenheit zum Arbeitssport; auch der soll eifrig gepflegt werden. Während früher jedermann die Ferien in den schönen Sommermonaten haben wollte, verteilen sie sich jetzt auch auf den Winter. Das ist gut und erleichtert die Einteilung. Ein Konsumverwalter hat kürzlich dem Wintersport ein Loblied gesungen: Ski-

---

[1]) Nähere Angaben über diese Verhältnisse sind in der verdienstlichen statistischen Arbeit von H. Handschin im «Schweiz. Konsum-Verein» 1939 in den Nrn. 34—38, 40, 44 und 49 enthalten. Diese ist auch als Broschüre durch die Genossenschaft Bücherfreunde in Basel erhältlich.

fahren ist ein herrlicher, gesunder Sport, man muss nur dafür sorgen, dass, wenn Sie und Er todmüde mit dem letzten Sonntagszug heimkehren, sich dann im Laufe der Woche wieder von den Strapazen erholen können.

g) **Löhne.**

Es ist hier nicht der Ort, lohnstatistische Untersuchungen anzustellen. Das hat der Verein schweiz. Konsumverwalter schon wiederholt getan, und viele Verwaltungen pflegen bei gewissen Gelegenheiten durch Umfragen Vergleichsmaterial zu sammeln. Eine umfassende Lohnstatistik würde viel Arbeit und Kosten verursachen und beim raschen Wechsel der Zeit sehr bald nicht mehr aktuell sein.[1])

In den grossen und mittleren Konsumvereinen wird das Personal nach einem bestimmten Lohntarif bezahlt. Dass diese Schablone die Initiative abstumpft und den Eifer lähmt, darauf wurde schon an anderer Stelle hingewiesen. Wirtschaftlich betrachtet, ist auch die Lohnstaffelung nach dem Dienstalter nicht zweckmässig; aber es liegt ihr ein sozialer Gedanke zugrunde, dem eine Berechtigung nicht abgesprochen werden kann. Die Lohntarife erschweren es auch, besonders gute Leistungen besser zu bezahlen. Hervorragende Kräfte ziehen es darum oft vor, ihr Können im Privatbetrieb einzusetzen, wo sie individuell behandelt werden und entsprechend verdienen können.

Im Wettbewerb entscheidet allein die Leistung. Die Hausfrau, die mit ihrer Gunst die Wirtschaft lenkt, fragt nicht nach dem Lohn, sondern nach dem Preis. Nur wenige sind überzeugte Genossenschafterinnen, die ein Einsehen haben und ihrer Genossenschaft auch dann die Treue halten, wenn sie es auch nicht immer und überall dem Billigsten gleichtut.

Der gleitende Lohntarif hat vieles für sich. Wenn die oft langwierigen und zeitraubenden Verhandlungen einmal einen allseitig gerechten Lohntarif gezeitigt haben, dann soll er für eine längere Zeitspanne als Grundlage gelten. Die Anpassung an die allgemeine Preislage kann in der Weise geschehen, dass für je eine bestimmte Punktzahl des Preisindexes die Löhne um je ein Prozent steigen oder fallen, selbsttätig, ohne neue Verhandlungen.

Die Gewerkschaften sind diesem System gegenüber zurückhaltend. Mit der zwangsläufigen Erhöhung der

---

[1]) Der Zentralverband deutscher Konsumvereine hat 1906 eine Lohnstatistik aufgestellt und die Resultate in einem 500 Seiten umfassenden teuren Tabellenwerk veröffentlicht. Für die Praxis war daraus nicht viel zu holen.

Löhne wären sie wohl einverstanden, wollen aber von der einmal erreichten Höhe nicht mehr heruntersteigen. Der Wunsch ist begreiflich. Er steht aber im Widerspruch mit den unerbittlichen Gesetzen der Wirtschaft und der Konkurrenz, aber auch mit dem im gegebenen Zeitpunkt aus dem gleichen Lager ertönenden Machtgebot: Herunter mit den Preisen!

Erwähnt sei hier noch, dass zwei grosse Verbandsvereine Familienzulagen eingeführt haben. Die betreffenden Familienväter erhalten für jedes Kind unter 16 Jahren eine monatliche Zulage von beispielsweise zehn Franken.

h) **Lohnzahlung bei Militärdienst.**

Es darf als eine Pflicht des Arbeitgebers betrachtet werden, seinen zu Übungen einberufenen Angestellten auch für diese Zeit eine gewisse Vergütung zu gewähren. Die Konsumvereine haben auch das vorbildlich geregelt. Nach der Statistik von Herrn Handschin richten 179 Verbandsvereine für die Zeit der Wiederholungskurse Vergütungen aus. Davon bezahlen 164 Vereine den vollen Lohn und weitere 15 einen gewissen Anteil. Für die Zeit der Rekrutenschule bezahlen 25 Genossenschaften den vollen, 66 den halben Lohn, 15 weitere 25 bis 40 Prozent.

Für die Zeit des Aktivdienstes werden ebenfalls angemessene Vergütungen geleistet, wobei der Familienstand des Wehrmannes besonders berücksichtigt wird. Die Lohnzahlungen haben im ersten Halbjahr der Mobilisation von 1939/40 von Monat zu Monat Änderungen erfahren, im Sinne des Abbaues und in Anpassung an die Leistungen von Bund, Kantonen und Gemeinden.

i) **Akkordarbeit**

wird von den Gewerkschaften bekämpft. Es ist zuzugeben, dass die Akkordarbeit dem Wesen der Konsumgenossenschaft nicht recht entspricht. Das ganze Sinnen und Denken des Arbeiters wird durch die begriffliche Verbindung der Tätigkeit mit dem Lohn, vom Sinn des Dienstes für die Gemeinschaft abgelenkt. Gewiss wäre es ideal, wenn es gelänge, die Wünsche der Konsumenten nach guten Waren zu billigen, womöglich unter denen der Konkurrenz liegenden Preisen zu erfüllen und gleichzeitig den Angestellten Vergütungen zu geben, die eine befriedigende Lebenshaltung ermöglichen würden, ohne dass es des Anreizes durch irgendwelches Prämien- oder Akkordlohnsystems bedürfte.

Das hätte zur Voraussetzung, dass die Angestellten, frei von eigennützigen Anwandlungen, im Geiste brüderlicher Verbundenheit ihre ganze Kraft in den Dienst der Betriebsgemeinschaft stellen würden.

Der Arbeiter, der unter einer solchen kulturell höherstehenden Arbeitsauffassung Gleiches leisten würde wie unter dem Akkordsystem, ist noch nicht da. Obwohl der Mensch von Natur gerne arbeitet und seines Lebens nur froh werden kann, wenn er Arbeit hat, ist er durch Tradition und Gewöhnung so eingestellt, dass es einer besonderen Anregung bedarf, einer Prämie oder irgendeines materiellen Vorteiles, der ihn zur besten Leistung anspornt. Dazu hat auch die Gewerkschaftsbewegung wesentlich beigetragen durch ihren einseitigen Kampf um Lohn und kurzfristige Arbeitsleistung. Der persönliche Vorteil ist höchstes Ziel und das Verständnis für den Adel der Arbeit als Dienst für die Gemeinschaft geht unter. Wie soll da eine bessere Wirtschaftsordnung geschaffen werden, wenn jeder Mensch sein Tun und Lassen nur nach dem eigenen Vorteil einrichten will und keinen Sinn hat für solidarische Verbundenheit und pflichttreue Arbeit? Da ist das Akkordsystem gerade eine Folge dieser Einstellung weiter Kreise.

In der Konsumgenossenschaft sollte aus innerem Antrieb, um der Sache willen Gutes geleistet werden. So war es im Anfang der Konsumvereinsbewegung, nicht nur in England, sondern auch bei uns, wo Männer und Frauen aus Begeisterung für den neuentdeckten Weg der Befreiung der notleidenden Arbeiterklasse aus Not und Elend sich ohne Entgelt einsetzten und Opfer brachten im Dienst für die gemeinsame Idee.

Es wäre unrichtig, bestreiten zu wollen, dass es auch jetzt noch Männer gibt, die leidenschaftlich für die Konsumgenossenschaft eintreten; Arbeiter, die in treuer Pflichterfüllung dem Ganzen dienen; Frauen, die mit Eifer und Begeisterung für ihren Konsumverein einstehen. Dieser Geist der Arbeit und der Treue sollte Angestellte und Mitglieder beherrschen und die Konsumgenossenschaft auszeichnen vor der Profitwirtschaft.

Akkordarbeit kommt in den Konsumvereinen wenig vor, aber es gibt Arbeiten, wo sie allgemein üblich ist, und sich auch die Genossenschaft ihrer nicht ohne Schaden entschlagen kann. Es gibt Arbeiter, und es sind nicht die schlechtesten, die nur im Akkord arbeiten wollen, die einen, weil sie dann ihre Zeit nach eigenem Belieben einteilen können, andere, weil sie mehr leisten können und nicht zum Durchschnittslohn bezahlt sein wollen.

Dann bleibt, gegenüber gleichgültigen Arbeitern, die sich, ohne Aufsicht, allein überlassen, sind, oft keine andere Möglichkeit als der Leistungslohn, um eine angemessene Arbeit zu erzielen. Es gibt also Fälle, wo das Akkordsystem seine Berechtigung hat, wobei immerhin die Garantie eines angemessenen Existenzminimums Voraussetzung sein soll.

j) Umsatzprovision.

Sie wird von den Gewerkschaften ebenfalls bekämpft als eine Form der Akkordarbeit. Sie wird im Verkaufsdienst noch ziemlich oft verwendet. Wenn der mögliche Umsatz oder die prozentuale Vergütung zu klein sind, als dass ein auskömmlicher Lohn zu erzielen wäre, dann ist nicht das System, aber dessen missbräuchliche Anwendung verwerflich. Auch im Laden gibt es Leute, die das Provisionssystem vorziehen. Sie verstehen ihren Beruf, wissen die Kundschaft zu mehren und sich ein gutes Einkommen zu verschaffen. Das hat dann allerdings den Nachteil, dass leicht eine Kreditwirtschaft eingeführt wird, und andere genossenschaftliche Grundsätze missachtet werden, oder dass die Verkäuferin, die in solchen Fällen das Hilfspersonal selbst anstellt, dieses schlecht bezahlt oder sonst ausnützt.

Diese Nachteile sind vermieden bei einem gemischten System, das dem Verkaufspersonal einen festen Lohn in auskömmlicher Höhe sichert und darüber hinaus eine Umsatzprovision als Zulage gibt. Sie soll Aufmunterung sein und Ansporn, durch gute Bedienung die Kundschaft zu befriedigen, den Umsatz und damit die Provision zu steigern. Das Hilfspersonal soll von der Genossenschaft selbst angestellt und bezahlt werden.

k) Haftbarkeit.

Es ist im Konsumvereinsbetrieb nicht zu vermeiden, dass das Verkaufspersonal für die ihm anvertrauten Werte, Waren und Bargeld verantwortlich gemacht werden muss. Im Privatgeschäft, wo der Inhaber, seine Frau oder sonst eine Vertrauensperson ständig anwesend ist, kann von der Haftbarmachung des übrigen Personals keine Rede sein. Im Filialbetrieb aber ist sie nicht zu vermeiden.

In der Praxis werden verschiedene Ordnungen angewendet. An vielen Plätzen haftet nur die erste Verkäuferin, Ablagehalterin, Filialleiterin oder wie die Bezeich-

nungen lauten. An andern Orten ist das ganze fest angestellte Personal eines Ladens haftbar, abgestuft nach der Stellung oder nach dem Anteil an der Umsatzprovision. Diese gemeinsame Haftung hat den Zweck, dass alle kollegial Tätigen es sich angelegen sein lassen, sorgfältig zu arbeiten. Es ermöglicht auch eine gewisse gegenseitige Kontrolle. Deshalb kommt es auch vor, dass es die Kolleginnen einer flüchtigen, schlecht rechnenden oder sonst unzuverlässigen Verkäuferin ablehnen, mit ihr zusammen zu arbeiten und die Verantwortung zu tragen. Diese Selbstkontrolle ist auch für die Genossenschaft wertvoll, weil das Personal in den Filialen sich weitgehend selbst überlassen ist. Tüchtige Verkäuferinnen werden kaum je in die Lage kommen, Fehlbeträge decken zu müssen. Für andere ist die Haftpflicht eine ständige Aufforderung zu genauem Rechnen, guter Ordnung in allem, besonders im Schriftwesen, beim Geldverkehr, beim Wiegen, Messen und Zählen. Aufmerksamkeit in der Behandlung der Waren zur Vermeidung von Schäden und Verderbnis.

Für Gewichtseinbusse beim Verwiegen oder für Verdunsten bei gewissen Waren wird gewöhnlich eine Vergütung gewährt, die entweder von den betreffenden Waren direkt oder vom ganzen Umsatz der Filiale berechnet wird. Da die Zahl der offen auszuwiegenden Waren stark zurückgegangen ist gegen früher, indem alle möglichen Artikel in Originalpackungen in Verkehr gebracht werden, sind auch die Möglichkeiten zu Verlusten kleiner geworden und dementsprechend das Risiko.

l) **Unfallversicherung.**

Diese wird von den meisten Konsumvereinen ganz zu Lasten der Genossenschaft übernommen. 298 von 318 in Betracht kommenden Verbandsvereinen tragen die Prämien ganz und 20 teilweise. Ob und in wie vielen Fällen auch das Nichtbetriebsrisiko eingeschlossen ist, entzieht sich unserer Kenntnis. Nichteingeschlossen sind vermutlich in allen Fällen die von der SUVA und den privaten Versicherungsgesellschaften bei den kollektiven Versicherungen ausgeschlossenen Sport-Risiken. Dabei steht es aber den betreffenden Personen jederzeit frei, Anschlusspolicen zu lösen für beliebige Fristen, aber auf eigene Kosten.

Zu der für das Personal günstigen Ordnung hat natürlich die gesetzliche Regelung des Versicherungswesens viel beigetragen. Wer sich noch der Zustände er-

innert, die vor der 1918 erfolgten Aufnahme des Betriebes der SUVA herrschten, wird mit Genugtuung den grossen Fortschritt feststellen. Nicht umsonst haben sich die Versicherungs-Aktiengesellschaften so energisch gewehrt gegen das am 4. Februar 1912 mit schwachem Mehr angenommene Kranken- und Unfallversicherungsgesetz. Nicht nur ist die Unfallversicherung im Interesse von Unternehmern und Versicherten günstig gelöst, auch in der Bekämpfung von Unfallgefahren sind grosse Erfolge erzielt worden. Dafür nur ein kleiner Vergleich. In den ersten fünf vollen Geschäftsjahren der SUVA, 1919 bis 1923, traf es auf jeden unterstellten Betrieb 2,68 Unfälle und 0,89 Todesfälle im Jahresmittel. In den letzten fünf Jahren, 1934 bis 1938, trifft es auf jeden Betrieb noch 1,61 Unfälle und 0,56 Todesfälle. Wir wollen diesen sozialen Fortschritt, der durch die Tätigkeit der Zwangs-Gemeinwirtschaft erzielt wurde, dankbar anerkennen. Es sind das Erfolge, zu denen die kapitalistische Wirtschaft niemals fähig wäre.

m) **Krankenversicherung.**

Diese ist weniger günstig organisiert als die Unfallversicherung. Das Gesetz baut auf die bestehenden Krankenkassen auf. Das hat eine arge Zersplitterung und Kräfteverschwendung zur Folge. Dem Gesetz sind 1147 Krankenkassen unterstellt. Wie viele nicht anerkannte bestehen, ist nicht bekannt. In vorstehender Zahl sind aber die zentralisierten Kassen nur mit je einer Nummer inbegriffen. Die Zahl der einzelnen lokalen Krankenkassen ist also bedeutend grösser. So sind z. B. im Schweiz. Krankenkassen-Konkordat 29 Kassen mit 4994 Sektionen erfasst. In der deutschsprechenden Schweiz sind 55 % der Bevölkerung für Krankheit versichert, in der welschen 25 %, im ganzen 49 %. Am schwächsten ist Appenzell-Innerrhoden versichert, nämlich nur zu 11 %; Baselstadt ist zu 100 % versichert. Natürlich sind unter den Nichtversicherten besonders auch Kreise vertreten, welche der Krankenfürsorge am ehesten bedürften. Hier ist die staatliche Organisation keineswegs ideal gelöst.

Von den Verbandsvereinen leisten 86 mit 5200 Angestellten Beiträge an die Auflagen der Krankenkassen. Davon übernehmen 19 Vereine die ganze, 67 einen Teil der Prämien. Zwei grosse Konsumvereine führen für ihr Personal eigene Krankenkassen und übernehmen dafür grössere Leistungen. Wichtiger als die Krankenversicherung ist für unsere Vereine die

n) Lohnzahlung im Krankheitsfall.

274 Konsumvereine mit 9371 Angestellten zahlen im Krankheitsfall den Lohn für eine gewisse Zeit fort. 6641 Angestellte von 26 Genossenschaften erhalten den vollen Lohn durchschnittlich während 4,5 Monaten, 1403 Angestellte von 43 Vereinen durchschnittlich für 3,3 Monate und 1326 Angestellte haben Anspruch auf den vollen Lohn während 1,6 bis 2,2 Monaten.

Das sind schöne Leistungen, die Zeugnis ablegen vom guten Willen zur Fürsorge für das Personal der Konsumvereine. Leider ist die Gefahr des Missbrauches solcher sozialer Einrichtungen nicht unbegründet. Die Klagen der Krankenkassenverwaltungen über missbäuchliche Ausnützung ertönen landauf und -ab. Wenn jemand den vollen Lohn während einigen Monaten bezieht und in einer oder zwei Krankenkassen versichert ist, so ist die Versuchung für gewissenlose Leute gross, lieber bei höherem Einkommen krank zu sein oder doch eine Krankheit hinauszuzögern, als beim kleineren zu arbeiten. Es ist leider so, die besten Fürsorge-Einrichtungen werden durch Missbrauch geschädigt und in Verruf gebracht. Genossenschaftliches Verantwortungsgefühl und solidarische Gesinnung mögen das Konsumvereins-Personal von solch unsozialem Handeln abhalten.

o) Alters- und Invalidenfürsorge.

Die Perle aller sozialen Fürsorge ist die Versicherung gegen die Folgen der Invalidität und des Alters und die Sorge für die Hinterbliebenen. Diese schöne Aufgabe haben die schweizerischen Konsumvereine in ausgezeichneter Weise gelöst. 96 Genossenschaften haben 4781 Angestellte für Alter und Invalidität bei der Versicherungsanstalt schweiz. Konsumvereine (V. A. S. K.) versichert. Dazu kommen weitere 74 Einzelversicherte. 1,763,982 Fr. hat die Kasse im Jahr 1939 an Pensionen und Sterbegeldern ausgerichtet an 719 Pensionierte. Acht Genossenschaften haben noch bei privaten Versicherungsgesellschaften kleinere Versicherungen für ihr Personal abgeschlossen.

p) Hinterlassenenversicherung.

Bei diesem Zweig der V. A. S. K. haben 65 Genossenschaften 2671 männliche Angestellte versichert, und wei-

tere 55 Einzelpersonen haben Versicherungen abgeschlossen als Vorsorge für die Hinterlassenen im Todesfall des Familienvaters. An 205 Witwen und 54 Waisen sind im Jahr 1939 345,585 Fr. ausgerichtet worden.

Genossenschaften und Personal zusammen haben 1939 für beide Versicherungszweige zusammen 2,907,817 Fr. an Prämien einbezahlt.

Viele Konsumvereine bezahlen den Hinterlassenen im Todesfall eines Angestellten noch für eine bestimmte, meistens nach der Dauer der Anstellung abgestufte Zeit den vollen oder einen Teil des Lohnes. Diese Leistungen gehen weit auseinander, und zwar bis auf den vollen Lohn für die Dauer von sechs Monaten.

* * *

All diese Leistungen im Zusammenhang betrachtet, zeigen das Bild einer idealen Für- und Vorsorge für sozusagen alle Wechselfälle des Lebens. Sie entlasten den genossenschaftlichen Angestellten von grossen Sorgen für seine und seiner Angehörigen Zukunft. Wenn die Konsumvereine dergestalt für ihr Personal sorgen, dürfen sie erwarten, dass die Angestellten ihr Bestes tun, damit die Konsumgenossenschaften, aller Schärfe der Konkurrenz zum Trotz, ihre Aufgabe erfüllen und einer besseren Wirtschaftsordnung bahnbrechen können.

Das Personal steht der Genossenschaft am nächsten. Ihm ist die praktische Arbeit übertragen, der Vollzug und die Verwirklichung der Idee. Es ist eine schöne und dankbare Aufgabe, dem Wohlergehen des Volkes zu dienen.

Wer in der Konsumgenossenschaft tätig ist, soll von der genossenschaftlichen Idee erfüllt, von ihrer Richtigkeit überzeugt sein. Er soll deren wirtschaftliche Grundlagen kennen und die Grenzen dessen ermessen, was beim Stand der Entwicklung, im Rahmen der kapitalistischen Wirtschaft, in welche die Genossenschaften gestellt sind, möglich ist und was nicht. Nach Massgabe der Verhältnisse und Kräfte soll dem Angestellten sein Entgelt und sein Recht werden.

* * *

Nachstehende Aufstellung gibt einen Überblick über den Stand der gewerkschaftlichen Organisationen und Fachverbände Ende 1938:

Dem Schweiz. Gewerkschaftsbund angeschlossene Verbände:

	Mitglieder
Bau- und Holzarbeiterverband	43,238
Bekleidungsindustrieverband	2,833
Buchbinderfachverein	1,715
Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter	24,402
Hutarbeiter	276
Lithographenverband	1,698
Metall- und Uhrenarbeiterverband	68,322
Stickereipersonalverband	1,042
Textilarbeiterverband	9,057
Typographenbund	7,281
Schweiz. Eisenbahnerverband	32,882
Verband des Personals öffentlicher Dienste	19,202
Post-, Telegraphen- und Telephonangestellte	8,485
Waffenfabrikarbeiterverband	570
Postbeamtenverband	3,881
Telegraphen- und Telephonbeamte	1,807
Total Mitglieder des Gewerkschaftsbundes	226,641

Nicht dem Gewerkschaftsbund angeschlossene Verbände des eidgenössischen Personals:

Zollbeamtenverband	885
Zollangestelltenverband	2,440
Beamte der eidg. Zentralverwaltung	1,526
Posthalterverband	2,565
	7,416

Andere Arbeitnehmerverbände:

Christlichnationaler Gewerkschaftsbund	40,315
Schweizer Verband evangel. Arbeiter und Angestellter	12,750
Landesverband freier schweizer. Arbeiter	8,500
Angestellte der Maschinen- und Elektroindustrie	2,490
Personalverband der SUVA	508
Versicherungspersonalverband	980
Übertrag	65,543

		Mitglieder
	Übertrag	65,543
Schweizer. Lehrerverein		11,201
Staats- und Gemeindebeamte		4,868
Schweizer. Technikerverband		4,533
		86,145

Vereinigung Schweizer. Angestelltenverbände:

Schweizer. Kaufmännischer Verein	42,063
Schweizer. Bankpersonalverband	6,455
Schweizer. Werkmeisterverband	7,079
Union Helvetia (Hotelangestellte)	5,962
Schweizer. Polierverband	450
Schweizer. Musikerverband	721
Schweizer. Vermessungstechnikerverband	234
	62,964

Nicht alle dieser Verbände sind als Gewerkschaften zu betrachten, aber alles sind Angestellten-Organisationen. Alle 383,166 Mitglieder sind Lohnempfänger, die nur als Konsumenten wirtschaftlich interessiert sind und den Konsumvereinen angehören sollten, was bei einem grossen Teil natürlich auch zutrifft. Ihre Gesamtzahl ist nur um zehn Prozent kleiner als die Mitgliederzahl der dem V. S. K. angeschlossenen Konsumvereine.

5. Literaturangabe.

A. von Elm: Konsumgenossenschaften und Gewerkschaften, Hamburg, 1907.

A. von Elm: Gewerkschaften, Genossenschaften und Volksfürsorge, Hamburg, 1914.

Hermann Fleissner: Genossenschaften und Arbeiterbewegung, Dresden, 1911.

W. Kulemann: Die Genossenschaftsbewgung, II. Bd., Berlin, 1925.

Dr. H. Müller: Geschichte der Internationalen Genossenschaftsbewegung, Halberstadt, 1924

Dr. Anna Wössner: Das Angestelltenproblem in den schweiz. Konsumvereinen, Basel, V. S. K., 1926.

Dr. Max Weber: Fragen der Rationalisierung, Zürich, Gen.-Buchhandlung.

Paul Silberer: Briefe an eine Verkäuferin, Basel, V. S. K., 1938.

Hugo von Haan: Wissenschaftl. Betriebsführung und Arbeitsverhältnisse in einem schweizerischen Warenhaus, Internat. Arbeitsamt, Genf, 1936.

Studien über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern 1930, Internationales Arbeitsamt, Genf, 1930.

Internat. Genossenschaftsbund: Protokoll des Kongresses von Basel, 1921.

Internat. Genossenschaftl. Rundschau: IV. 1938; VIII. 1938; I., II., III., V. 1939; II. 1940.

E. Angst: Genossenschaftl. Ladendienst, Gen. Volksbibliothek Nr. 30.

E. Angst: Anforderungen an eine Gen.-Verkäuferin, Gen. Volksbibliothek Nr. 31.

Dr. A. Schär: Ökonomik und Technik der Güterverteilung, Gen. Volksbibliothek Nr. 41.

H. Handschin: «Die Sozialleistungen des V. S. K. und seiner Verbandsvereine zugunsten ihrer Angestellten», Basel, V. S. K., 1940.

Prof. Dr. V. Totomianz: Internat. Handwörterbuch des Genossenschaftswesens, Berlin, 1927.

Inhaltsverzeichnis.